Prince Edward Island

Department of Education

Strategic Plan

1999-2004

102-04567/

Table of Contents

The Department Vision 1
The Department Mission 1
Introduction 2
Developing the Plans 2
Values and Principles 2
Critical Success Factors 4
The Strategic Plan 5
The Department Goals 7
Department/Branch Goal Summary 8
Department/Public Education Goal Summary 14
- Continuing Education and Training 16
- English Programs 19
- French Programs 22
- Student Services Division 26

Department/Administration and Corporate Services Goal Summary 30
- Corporate Planning 32
- Finance and School Board Operations 34
- Human Resources 36
- Registrar 38
- Systems and Technology Services 39

The Department Vision

Prince Edward Island is a place where learning is highly valued. All individuals have the opportunity to develop their full social, intellectual, economic, cultural and physical potential. The Department of Education is the leader in ensuring equitable opportunities for lifelong learning. We work with individuals, communities and other partners to enable them to value the past, embrace the present and shape the future.

The Department Mission

Our mission is to make the department vision a reality by providing leadership in the pursuit of excellence and by creating effective learning opportunities for all.

The Department of Education must have acceptable results in the following areas:

- quality of legislation, regulation and policies for public education, continuing education and training;
- quality of programs and services for public education, continuing education and training;
- public and client satisfaction with the department's programs and services;
- accessibility and equity of programs and services; and
- employee satisfaction.

The mission statement of the department is reflected and elaborated in the role and responsibility statements for the deputy minister and for all directors.

Introduction

The Department of Education is responsible for ensuring equitable opportunities for lifelong learning in PEI through a broad mandate that encompasses public education, continuing education and training. To fulfill this responsibility in today's challenging environment, the department initiated a comprehensive planning process. The first steps of the process resulted in the development of a corporate strategic plan that will provide a framework for decision-making as well as for programs and services over a five-year period. This plan is client focused and results oriented. Accountability is the backbone of this five-year strategic plan. The department's legislated mandate defines its authority and provides the context for the plan.

Developing the Plans

Staff and management of the department worked together to:

- declare a vision
- develop a mission statement
- adopt a set of values and working principles for all staff
- identify the critical issues facing the department
- establish role and responsibility statements for all staff
- implement a monitoring system to measure results
- adopt a set of measurable goals which will guide the department's operations for five years
- develop strategies for action.

Values and Principles

Values, beliefs and principles are the foundation for leadership and decision-making within the organization.

The Department of Education believes that an informed and knowledgeable citizen is critical for a vibrant, democratic society.

We value:

- Our human resources
- Public service
- Timely and relevant communication
- Innovation and creativity
- Delivery of high-quality services
- Honesty and respect.

We believe that:

- Responsibility for learning is shared among individuals, families and communities.
- Everyone has the right to learn.
- Learning occurs in many different ways, in many different places and at many different ages.
- All learners have the right to access learning opportunities to enable them to reach their potential.

Our values and beliefs are reflected in organizational principles which are vital to a healthy work environment.

1. The mission statement for the Department of Education will form the basis for decision-making.

2. The divisional roles and responsibilities must be clearly reflective of the department's vision, mission, values and beliefs.

3. The roles and responsibilities of individuals in the department will be clearly defined.

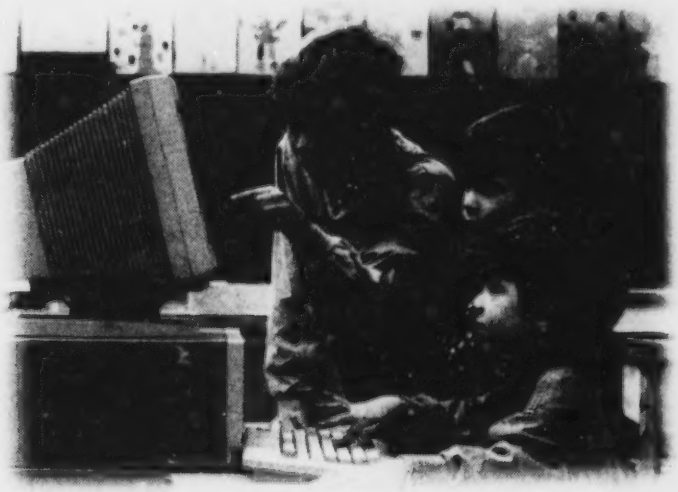
4. The accountability framework for the department will include a monitoring system for measuring results.

5. A good communication plan is essential for a well-functioning workplace. It must include timely information, flowing across the organization. Ensuring there is a two-way flow of information among all levels of the department is essential. Employees are encouraged to provide input on all department issues. Employees play an integral part in developing and maintaining a positive departmental image. An informed staff is a critical communications agent.

6. Every individual in the department recognizes the value of teamwork and will be encouraged to take advantage of opportunities for working together. Cooperation means respect for others. The department will promote an atmosphere for the creative exchange of information and ideas.

7. Staff initiative and empowerment to complete the job at hand is critical for success. The department will provide training and professional development opportunities to staff to develop their skills and abilities.

8. Cooperation among partners in lifelong learning is fundamental to the success of our mission.



Critical Success Factors

The Corporate Plan reflects the commitment of the department to our clients, the development of human resources, the rationalization of resource allocation, the monitoring of results and the evaluation of programs.

Our Clients

Service to our clients is the driving force behind this plan. As a public service organization, the Department of Education serves the public of the province in the areas defined in its legislated mandate. We identified client groups to which our programs and services are directed. Our client groups are diverse and representative of the many ways in which learning may occur throughout the province.

Human Resource Development

The challenges to our human resources in the department are many. Staff are challenged by technological innovations, changes in programs and high expectations from their clients. To enable staff to do their work, and do it well, there is a commitment to provide them with the feedback, the training, the mentoring and the support required to get the job done. An environment which teaches, supports and develops employees is one which enriches its workforce by creating new opportunities for staff to further develop their potential.

Resource Allocation

Operational plans will be developed to carry out specific strategies to accomplish the stated departmental goals. The goals and plans will be the basis for the development of a multi-year financial plan which will provide the priorities for the development of annual budgets for the department.

Monitoring Results

The department is formalizing and implementing an integrated monitoring function which is critical to the successful and on-going strategic management of the department, as described in the 1999-2004 Strategic Plan. The primary purpose for monitoring performance is to facilitate the achievement of acceptable results in identified critical areas. To this end, it will enable managers and staff to conduct formative evaluation of programs and activities. Monitoring provides the feedback to recognize successes in achieving results. It also provides information to recognize that change is required to achieve the goals of the department. Monitoring not only affects a dynamic, proactive organization but also empowers individuals to initiate change to attain work goals.

Program Evaluation

Program evaluation is an independent and objective assessment of the relevance and effectiveness of existing strategies, programs and services. The department is evaluating programs using established techniques. The information obtained will enable informed decisions to be made about program content and delivery.

The Department of Education Strategic Plan 1999 – 2004

Strategic Planning is the process of developing strategies to achieve goals and address the critical issues which affect an organization and its clients. At the Department of Education the planning process will be cyclical and woven into the fabric of ongoing operations as well as new initiatives. Strategic planning relies on a well-defined corporate plan which describes the department vision, mission and roles and responsibilities.

The Critical Issues

Trends within the province and beyond are challenging the department. The plan identifies a number of critical issues, all of which influence the department's programs and services.

Financial Resources

Over the last number of years budget restraints have placed significant pressure on all public sector operations, including education. Although new money has been provided for the education sector, it is imperative that funding be directed to the most critical areas of need and that the effectiveness of programs be carefully monitored. Opportunities to access funding from other sources using provincial funding for leverage must be explored.

Technology

Technology provides valuable tools for educational and/or administrative support in many of the department venues. In particular, the emergence of information technology over the past 10 years has yielded many benefits to learners generally, but it also raised many complex challenges for the Department of Education.

Information technology continues to change at a rapid rate of speed which creates several issues for the department. Adaptation to new technologies requires an examination of philosophy and intent on why, how and the extent to which technology will be incorporated into the department programs and services. The question of how to address high public expectations for the integration of technology into curriculum and service delivery generally must be addressed. Other technology issues include: equitable access to technology, equipment maintenance service levels, current standards for hardware/software, as well as appropriate training given the diverse knowledge levels of students, teachers and staff.

All of the aforementioned issues must be examined within the context of the extent of the department commitment and the ability to invest financial and human resources in order to realize the benefits of technology in a most effective and cost-efficient manner.

What Constitutes Education?

Education is a vital component of social, community and economic development. As people enter the 21st century, their security depends on a mastery of the process of learning and the continued development of flexible skills. The questions of what and how educational organizations contribute to socio-economic conditions must be addressed in the planning of program content, support technology and implementation strategies in the learning system and/or the community.

Accountability

- ***The School Act***
  The department is responsible for a number of provincial statutes. One in particular, the *School Act*, governs a significant proportion of the department activities, and also describes departmental and school board responsibilities. The department recognizes that the education system would benefit from greater consistency in the interpretation and application of the *School Act*. In order to ensure accountability for results in the education system, the roles and responsibilities of the department and the school boards should be clarified and articulated, and greater attention should be given to enforcement of the *School Act*.

- ***Continuing Education and Training***
  There are numerous types of post-secondary institutions which offer diverse programs to students. Public funding is frequently provided to develop, implement and maintain programs. Historically these institutions have operated independently with little or no public scrutiny of the effectiveness of the programs or student satisfaction. The 1998 Auditor General's report recommended the installation of performance indicators for post secondary institutions to facilitate accountability for program content and delivery to students and the public generally. Performance indicators will provide quantitative measures to assess post-secondary institution results in respect of regionally defined educational outcomes. To ensure quality post-secondary education in the province, it is important that the department's role and responsibilities in the development, implementation and application of an accountability framework be clearly established and communicated to the post-secondary partners in education.

- ***Community Partnerships***
  In order to carry out its mandate the department interacts with a number of organizations in the learning continuum. These include school boards, sports and recreation associations, municipalities and many others. In some cases, the roles and responsibilities of the organizations and those of the department are not clearly defined or articulated through action. Accountability for services and service delivery is not always clearly defined. This has resulted in misunderstandings about the nature of the relationship(s) which can ultimately reduce the quality of services and/or the effectiveness of service delivery to the client – the citizen.

Demographic Shift

The demographics of employees both in the education system and within the department indicate the necessity for the establishment of effective succession planning to ensure that we continue to employ the competent individuals necessary to promote lifelong learning. In addition, the decline in birth rates and the increasing longevity of the population have significant implications for program development and delivery.

The Department Goals

Monitoring Results and Measures

The department is committed to monitoring progress toward the goals. The purpose of the monitoring function is to improve or maintain future performance. Measures will be used to identify priorities, support decision-making and identify the need for program evaluation. Monitoring results will facilitate accountability to the public, our clients, partners and stakeholders.

There are many measures which may be used to assess ongoing performance in ongoing operations. The measures for each of the department goals are listed in the following tables. These measures were selected because they satisfy the following measure criteria: reliability, validity, timeliness, usefulness, relevance, cost effectiveness and sustainability.

Department/Branch Goal Summary

Department	Public Education	Administration and Corporate Services
Goal 1 Improve lifelong learning outcomes in PEI	• Increase educational level of citizenry • Improve access for learners • Improve supports for learners	• Improve the utilization of technology
Goal 2 Increase public and client satisfaction with department programs and services	• Increase learner satisfaction	• Improve the quality of services to internal and external clients • Improve the availability and quality of Technology Services • Improve the quality of the department policy development process • Improve the quality of leadership, advice and information to the department on strategic planning
Goal 3 Improve employee satisfaction	• Improve employee satisfaction	• Improve employee satisfaction • Improve internal communication in Administration and Corporate Services
Goal 4 Improve collaboration with and influence on education partners, departments, governments and institutions who have an impact on our clients	• Increase the level of integration and cooperation within the public education system, among public education jurisdictions and among government departments and agencies	• Improve the identification of, and the department's participation in, innovative projects and partnerships
Goal 5 Improve accountability	• Improve accountability	• Improve accountability

Department Goal 1 – Improve lifelong learning outcomes in Prince Edward Island

(There are seven critical outcome areas:
Literacy, Citizenship, Knowledge and Skills, Healthy Active Lifestyle, Communication, Appreciation of the Arts and Information Technology Competence)

Enabling Statement – Ensure equitable opportunities for lifelong learning throughout the learning continuum so that individuals may develop to their full social, intellectual, economic, cultural and physical potential.

Strategies

- Develop partnerships with communities, schools, community organizations and learners to increase learning opportunities
- Develop a provincial definition of literacy
- Develop cross-divisional literacy initiatives
- Maintain, evaluate and improve existing literacy initiatives
- Develop an awareness campaign on literacy
- Develop curriculum and teaching strategies to facilitate transitions from school to work
- Support and facilitate resource-based learning
- Develop, implement, maintain and evaluate quality programs for elementary and secondary schools
- Design and implement a student services delivery model to ensure equitable opportunities for all students to learn
- Support federal and provincial initiatives that expand and extend learning

Key Performance Measures

Literacy
- Percentage of literacy level by age group (18 years and older)
- Percentage of population reported reading newspapers, magazines and/or books
- Percentage of students (13- and 16-years old) performing at progressive skill/knowledge levels for mathematics, science, reading and writing

Citizenship
- Voter participation rates for school board(s), municipal, provincial, and federal elections
- Volunteer participation rates, 15 years and older
- Crime rates

Knowledge and Skills
- Highest level of educational attainment, by sex and age
- Percentage of students (13- and 16-years old) performing at progressive skill/knowledge levels for mathematics, science, reading and writing
- Participation rates in adult education and training, 17 years and older

Healthy Active Lifestyles
- Percentage distribution of Islanders over levels of physical activity
- Percentage and rate of smoking
- Percentage and rate of alcohol and drug use by age

Communication
- Percentage of literacy level by age group (18 years and older)
- Percentage of students (13- and 16-years old) performing at progressive skill/knowledge levels for mathematics, science, reading and writing
- Percentage of students taking courses in French
- Percentage of residents who report themselves as bilingual

Appreciation of the Arts
- Number of learning opportunities at community schools
- Number of students attending community schools
- Level of appreciation

Information Technology Competence
- Number of learning opportunities provided for students using IT in grades 1 to 12
- Student/computer ratio
- Participation in computer training (Adult Education and Training)

Department Goal 2 – Increase public and client satisfaction with department programs and services.

Enabling Statement – The department exists to provide many diverse opportunities for learning through educational programs and services. The department will strive to improve the quality of programs and services.

Strategies

- Develop service standards
- Train staff in providing quality services
- Elicit public and client feedback on programs and service delivery on a regular basis
- Involve our education partners in program assessments
- Install a monitoring system to measure results and provide feedback to staff, clients and partners
- Develop operational plans to improve identified areas of weakness in programs and services
- Develop, implement, maintain and evaluate quality programs for elementary and secondary schools
- Develop a multimedia information strategy to better inform our clients and partners of our role in education, as well as information on new and ongoing initiatives.
- Develop better communication forums and opportunities between the department and its clients and partners for policy development as well as program planning and implementation strategies
- Implement an information system to facilitate information sharing and decision-making for program and service delivery
- Conduct an information technology needs assessment within the public school system to determine the types and levels of service required to ensure the appropriate use of information technology within the public school system
- Reorganize the structure of the department to facilitate the development and delivery of programs and services which fulfil the needs of clients

Key Performance Measures

- Percentage of public opinion
- Percentage of client satisfaction

Department Goal 3 – Increase employee satisfaction

Enabling Statement – Employee satisfaction is linked to performance and to opportunities for professional development. To achieve departmental goals, the department plans to revitalize the workforce.

Strategies

- Develop and implement an innovative Human Resource Development plan
- Develop an employee satisfaction survey that will be administered regularly. Action to respond to the findings of the survey will be incorporated into the Human Resource Development plan.

Key Performance Measures

- Percentage of employee satisfaction
- Percentage of completed performance development plans

Department Goal 4 – Improve collaboration with and influence on education partners, departments, governments and institutions that have an impact on our clients.

Enabling Statement – The department will fulfil its role as the leader, responsible for the quality of lifelong learning opportunities within the province.

Strategies

- Review and analyze existing legislation, beginning with *The School Act*, to identify weaknesses in the clarity of roles and responsibilities as well as gaps in the enforcement of that act
- Make recommendations for revisions of legislation where necessary
- Develop and install an accountability framework for programs and services throughout the learning continuum in accordance with legislation
- Develop operational plans with partners in accordance with legislation
- Communicate to partners and the public about *The School Act* as a legislative and operational framework for public education
- Negotiate with the federal government and various national and regional bodies on policies and plans which affect our clients.

Key Performance Measures

Funding/revenue dollars

- Number of in-force service level agreements
- Number of memorandum of understandings
- Number of memorandum of agreements
- Number of collaborative initiatives
- Partner satisfaction with initiatives

Department Goal 5 – Improve Accountability

Enabling Statement – The department is committed to performing its fiscal responsibility by allocating funds to strategic initiatives and monitoring the cost effectiveness of programs and services.

Strategies

- Develop a long-range financial plan
- Explore potential new sources for funding
- Develop and implement a resource allocation process to allow for re-allocation of funds to new and/or high priority initiatives
- Implement an information system to facilitate information sharing and decision-making for program and service delivery
- Develop and install an accountability framework in accordance with legislation as well as fiscal responsibilities, regulations, standards and practices
- Change the department's organization structure to facilitate the development, implementation, monitoring, evaluation and maintenance of quality programs and services which meet the needs of clients

Key Performance Measures

- Expenditures per student (K to 12)
- Expenditures for post-secondary education
- Variance from net budget compared to other departments and other jurisdictions.
- Administration costs compared to other jurisdictions
- Total value of cost-shared projects.
- Number and scope of program reviews
- Percentage of review recommendations implemented
- Compliance status with the French Services Policy and Guidelines/ *French Language Services Act*
- Percentage of private school inspection completed.
- Percentage of follow up on private school inspection
- Number of annual report submissions from educational partners (including the Department of Education)
- Allocation of resources to programs and initiatives.

Department /Public Education Goal Summary

Department	Public Education	Continuing Education and Training
Goal 1 Improve lifelong learning outcomes in PEI	• Increase education level of citizenry • Improve access for learners • Improve supports for learners	• Improve access for continuing education learners • Improve support opportunities for continuing education learners • Increase the level of learning of the citizenry • Increase the skill level of the workforce relevant to PEI's economic development needs
Goal 2 Increase public and client satisfaction with department programs and services	• Increase learner satisfaction	• Increase learner satisfaction with divisional programs and services • Increase learner satisfaction with continuing education's learning opportunities
Goal 3 Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction
Goal 4 Improve collaboration with and influence on education partners, departments, governments and institutions who have an impact on our clients	• Increase the level of integration and cooperation within the public education system, among public education jurisdictions and among government departments and agencies	• Increase the level of integration and cooperation within the continuing education system on PEI and among continuing education jurisdictions.
Goal 5 Improve accountability	• Improve accountability	• Improve the accountability of the continuing education system

Department /Public Education Goal Summary - Continued

Department	Public Education	English Programs and French Programs	Student Services
Goal 1 Improve lifelong learning outcomes in PEI	• Increase education level of citizenry • Improve access for learners • Improve supports for learners	• Improve curriculum, programs and services for students • Improve resources to support learning and teaching.	• Improve accessibility to programs and services • Improve inclusionary practices • Improve programs and services for students • Improve resources to support learning and teaching
Goal 2 Increase public and client satisfaction with department programs and services	• Increase learner satisfaction	• Improve in-service, as well as other professional development, for educators	• Improve in-service, as well as other professional development, for educators
Goal 3 Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction
Goal 4 Improve collaboration with and influence on education partners, departments, governments and institutions who have an impact on our clients	• Increase the level of integration and cooperation within the public education system, among public education jurisdictions and among government departments and agencies	• Improve working relationships with all internal and external partners	• Improve working relationships with all internal and external partners
Goal 5 Improve accountability	• Improve accountability	• Improve accountability	• Improve accountability

Continuing Education and Training

Goal – Increase the level of learning of the citizenry

Strategies

- Increase public awareness of programs
- Improve access to continuing education programs

Key Performance Measures

- Range (number) of (different) programs available
- Number (count) of participants enrolled in programs
- Participation (count) in community schools
- Number enrolled in programs
- Number of high school graduates enrolling in post secondary programs
- Determine level of education achievement of PEI citizenry
- Number of participants in adult literacy programs

Goal – Increase the skill level of the workforce relevant to PEI's economic development needs

Strategies

- Increase quality of programs
- Identify sector learning needs
- Increase the number of programs available in targeted learning areas

Key Performance Measures

- Apprenticeship enrolment and completion
- Workplace education enrolment
- Private training school enrolment and completion
- Community college enrolment and completion
- University professional programs (nursing, teaching, business, vet), enrolment and completion
- Literacy/ABE enrolment and completion
- Enrolment and completions in target area programs

Goal – Increase learner satisfaction with divisional program and services

Strategy

- Ensure that monitoring practices are in place

Key Performance Measure

- Learner satisfaction with divisional programs and services

Goal – Increase learner satisfaction with continuing education learning opportunities

Strategies

- Ensure that monitoring practices are in place

Key Performance Measures

- Satisfaction of apprentices with apprenticeship programs
- Satisfaction (surveys) of post-secondary graduates
- Satisfaction of literacy students and ABE graduates
- Satisfaction of graduates of "regional programs"
- Satisfaction of community school participants

Goal – Improve employee satisfaction

Strategies

- Provide relevant professional development opportunities
- Effective use of professional development planning
- Provide social activities
- Continue the annual professional development day for the department

Key Performance Measures

- Level of employee satisfaction

Goal – Improve access for continuing education learners

Strategies

- Funding for training programs for employed workers (apprentices, etc.)

Key Performance Measures

- Count of formally articulated programs
- Number of adults that gain access to post-secondary education by non-traditional means (e.g., portfolio development, prior learning assessment)
- Count of adults registered in formal programs
- Count of training credentials obtained by adults yearly
- Measure of students that go directly from high school system to post-secondary programs (university, community college, private trainers, apprenticeship)

Goal – Improve support opportunities for continuing education learners

Strategies

- Student loan program enhancement
- HRDC support for apprentices in block release
- Create partnerships within the department to influence programs being offered which focus on transition to further education (i.e., career planning sessions in high school system and financial planning sessions in junior high school system).

Key Performance Measures

- Learner level of satisfaction with level of support (apprentices, students, adult learners)
- Measure of students with skill development loans and grants support, CSL/PSL, Island student awards (student scholarships both institutional and private).
- Number of students in Literacy and ABE
- Number and range/variety of support opportunities (e.g., number of counselling, career information and planning, financial information sessions)
- Number of learners accessing support opportunities

Goal – Increase the level of integration and cooperation within the continuing education system on Prince Edward Island and between continuing education jurisdictions

Strategies

- Participate in Atlantic Common Curriculum for Apprenticeship Training meetings
- Participate in interprovincial coordinating groups

Key Performance Measures

- Number of articulated (portability of credentials) programs (locally, regionally, nationally)
- Number of apprenticeship common curriculum programs

Goal – Improve the accountability of the continuing education system

Strategies

- Conduct regular evaluations of all programs
- Explore reporting of post-secondary institutional reporting of performance indicators
- Review complaint and appeal channels available to students and reports from these channels

Key Performance Measures

- Employer satisfaction
- Student and graduate satisfaction
- Adherence to the provincial acts and regulations.

English Programs

The mandate of English Programs is to develop, implement, evaluate and support high quality curriculum, programs and services to meet the needs of students. To carry out this mandate, the following specific goals have been identified as priorities.

Goal – Improve in-service, as well as other professional development, for educators

Strategies

- Conduct a professional development and in-service needs assessment of educators
- Create a professional development database of courses and sessions offered by the department for all educators
- Develop and implement a feed-back/evaluation form for in-service
- Review and evaluate current practices and explore alternative models of professional development (including in-service)
- Create the mechanism for sharing new information, knowledge and experience
- Create a rubric to assess the distribution of in-service

Key Performance Measures

- Qualitative data collection methodology will be used to gather information for the following measures:
  - changes happening in the classroom
  - number of new initiatives in the classroom
  - educators self identifier of growth and change re: knowledge, attitudes, skills
  - effectiveness of conferences and workshops

- Quantitative data collection methodology will be used to gather information for the following measures. Accurate and up-to-date records of professional development opportunities provided for educators by the Department of Education, or the department in collaboration with other educational partners.
  - number of professional development participants
  - number of professional development days
  - number of in-service days
  - number of professional development opportunities offered with education partners
  - number of educational conferences attended.
  - number of courses taken in the last year
  - number of curriculum meetings attended in the last year
  - number of workshops/conferences in which you participated in a leadership role
  - number of courses that receive in-service days

Goal – Improve employee satisfaction

Strategies

- Utilize divisional personnel in such a way as to maximize the strengths and abilities of all employees
- Support and encourage each other to be the best we can through personal communication, mentoring, team building and peer coaching
- Review the organizational structure, working relationships and communication processes between the divisions on a regular basis
- Review communication processes (content, timeliness, distribution), between divisions and the school system
- Implement the employee performance development plan (PDP) process for self-evaluation, planning and growth
- Make suggestion boxes available to all employees

Key Performance Measures

- Percentage of employee satisfaction
- Percentage of employee performance development plans completed

Goal – Improve curriculum, programs and services for students

Strategies

- Promote an understanding of roles and responsibilities relating to curriculum, programs and services through communication and clarification
- Develop a plan to sustain provincially mandated curriculum
- Establish direction by providing clear, well-defined policies and procedures for the development, implementation and maintenance of curriculum, programs and services
- Develop quality curriculum documents in each area of curriculum responsibility
- Examine models to monitor, assess and evaluate curriculum, programs and services
- Offer leadership and guidelines for external initiatives and enterprises that support the stated curriculum outcomes
- Foster equitable access to quality curriculum programs and services
- Periodically assess the need to update curriculum. Maintain a time chart to monitor when curriculum is reviewed and updated.
- Improve cost effectiveness in our day-to-day operations

Key Performance Measures

- Monitor student achievement through a variety of assessment tools/methods
- Educator satisfaction with curriculum, programs and services
- Student, parent and other stakeholders satisfaction with curriculum, programs and services

Goal – Improve working relationships with all internal and external partners

Strategies

- Provide opportunities for school-based administrators to support them as instructional leaders
- Develop and communicate guidelines for external partnership initiatives
- Initiate more partnerships within the educational community to meet the needs of the students
- Work collaboratively with educational partners in the development of learning opportunities for teachers
- Develop communication practices to promote and facilitate appropriate exchange of information among partners
- Promote an understanding of the roles and responsibilities of all partners through clarification and communication

Key Performance Measures

- Perception and satisfaction by the public, students, teachers, administration, school boards and other partners on the working relationship with the English Programs Division
- Number of initiatives with other partners

Goal – Improve resources to support learning and teaching

Strategies

- Develop a plan of action and rationale for funding resources
- Allocate available funding for resources based on a plan of action
- Improve the availability of resources to support and complement learning and teaching
- Develop and communicate criteria for selection of learning resources

Key Performance Measures

- Extent and rate of resources usage
- Client satisfaction with resources
- Number of resources per student (e.g., library materials, technology equipment, technology inventory: hardware and software)
- Human resource ratios per student (e.g., guidance counselors, para-educators, support people, student teacher ratio, etc.)
- Number of requests for additional resources
- Money allocated for maintenance, peer coaching/mentoring/modeling, photocopying

French Programs

The mandate of French Programs is to develop, implement, evaluate and support high-quality curriculum, programs and services to meet the needs of students. To carry out this mandate, the following specific goals have been identified as priorities.

Goal – Improve in-service, as well as other professional development, for educators

Strategies

- Conduct a professional development and in-service needs assessment of educators
- Create a professional development database of courses and sessions offered by the department for all educators
- Develop and implement a feed-back/evaluation form for in-service
- Review and evaluate current practices and explore alternative models of professional development (including in-service)
- Create the mechanism for sharing new information, knowledge and experience
- Create a rubric to assess the distribution of in-service
- Model strategies in classroom settings

Key Performance Measures

- Qualitative data collection methodology will be used to gather information for the following measures:
  - changes happening in the classroom
  - educators self identifier of growth and change re: knowledge, attitudes, skills
  - effectiveness of conferences and workshops

- Quantitative data collection methodology will be used to gather information for the following measures. Accurate and up-to-date records of professional development opportunities provided for educators by the Department of Education, or the department in collaboration with other educational partners.
  - number of professional development participants
  - number of professional development days
  - number of in-service days
  - number of professional development opportunities offered with education partners
  - number of curriculum meetings attended in the last year
  - number of new initiatives in the classroom

Goal – Improve employee satisfaction

Strategies

- Utilize divisional personnel in such a way as to maximize the strengths and abilities of all employees
- Support and encourage each other to be the best we can through personal communication, mentoring, team building and peer coaching
- Review the organizational structure, working relationships and communication processes between the divisions on a regular basis
- Review communication processes (content, timeliness, distribution), between divisions and the school system.
- Implement the employee performance development plan (PDP) process for self-evaluation, planning and growth
- Make suggestion boxes available to all employees

Key Performance Measures

- Percentage of employee satisfaction
- Percentage of employee Performance Development Plans completed

Goal – Improve curriculum, programs and services for students

Strategies

- Promote an understanding of roles and responsibilities relating to curriculum, programs and services through communication and clarification
- Improve support to teachers during the implementation phase of provincially mandated curriculum
- Develop a plan to assist teachers during the maintenance phase of provincially mandated curriculum
- Provide advice to improve educational polices and directives so that curriculum, programs and services can be delivered in a consistent and effective manner
- Establish direction by providing clear, well-defined policies and procedures for the development, implementation and maintenance of curriculum, programs and services
- Develop quality curriculum documents in each area of curriculum responsibility
- Develop models to monitor, assess and evaluate curriculum, programs and services
- Maintain a time chart to monitor when curriculum is reviewed and updated
- Offer leadership and guidelines for external initiatives and enterprises that support the stated curriculum outcomes
- Foster equitable access to quality curriculum programs and services
- Periodically assess the need to update curriculum
- Improve cost effectiveness in our day-to-day operations

Key Performance Measures

- Monitor student achievement through a variety of assessment tools/methods
- Educator satisfaction with curriculum, programs and services
- Students, parent and other stakeholders satisfaction with curriculum, programs and services

Goal – Improve working relationships with all internal and external partners

Strategies

- Strengthen our relationship with school-based administrators by providing opportunities to support them as instructional leaders
- Develop and communicate guidelines for external partnership initiatives
- Initiate more partnerships within the educational community to meet the needs of the students
- Work collaboratively with educational partners in the development of learning opportunities for teachers
- Develop communication practices to promote and facilitate appropriate exchange of information among partners
- Promote an understanding of the roles and responsibilities of all partners through clarification and communication

Key Performance Measures

- Perception and satisfaction by the public, students, teachers, administration, school boards and other partners on the working relationship with the French Programs Division
- Number of initiatives with other partners

Goal – Improve resources to support learning and teaching

Strategies

- Develop a plan of action and rationale for funding resources
- Allocate available funding for resources based on a plan of action
- Develop and communicate criteria for selection of learning resources
- Improve the availability of resources, technical and other, to support and complement learning and teaching
- Increase the use of strategies, during in-service and in curriculum documents, that put into practice an integrated model for the use of resources, technical and other

Key Performance Measures

- Extent and rate of resources usage
- Client satisfaction with resources
- Number of resources per student (e.g., library materials, technology equipment) technology inventory: hardware and software)
- Human resource ratios per student (e.g., guidance counselors, para-educators, support people, student teacher ratio, etc.)
- Number of requests for additional resources
- Money allocated for maintenance, peer coaching/mentoring/modeling, photocopying

Student Services Division

Goal – Improve in-service, as well as other professional development, for educators

Strategies

- Conduct a professional development and in-service needs assessment of educators
- Create a professional development database of courses and sessions offered by the department for all educators
- Develop and implement a feed-back/evaluation form for in-service
- Review and evaluate current practices and explore alternative models of professional development (including in-service)
- Create a mechanism for sharing new information, knowledge and experience
- Create a rubric to assess the distribution of in-service

Key Performance Measures

- Qualitative data collection methodology will be used to gather information for the following measures:
  - changes happening in the classroom
  - number of new initiatives in the classroom
  - educators self identifier of growth and change re: knowledge, attitudes, skills
  - effectiveness of conferences and workshops
- Quantitative data collection methodology will be used to gather information for the following measures. Accurate and up-to-date records of professional development opportunities provided for educators by the Department of Education, or the department in collaboration with other educational partners.
  - number of professional development participants
  - number of professional development days
  - number of in-service days
  - number of professional development opportunities offered with education partners
  - number of educational conferences attended
  - number of courses taken in the last year
  - number of curriculum meetings attended in the last year
  - number of workshops/conferences in which you participated in a leadership role
  - special education/youth topics that receive in-service days

Goal – Improve employee satisfaction

Strategies

- Utilize divisional personnel in such a way as to maximize the strengths and abilities of all employees
- Support and encourage each other to be the best we can through personal communication, mentoring, team building and peer coaching
- Review the organizational structure, working relationships and communication processes between the divisions on a regular basis
- Review communication processes (content, timeliness, distribution), between divisions and the school system
- Implement the employee performance development plan (PDP) process for self-evaluation, planning and growth
- Make suggestion boxes available to all employees

Key Performance Measures

- Percentage of employee satisfaction
- Percentage of employee Performance Development Plans completed

Goal – Improve accessibility to programs and services

Strategies

- Foster equitable access to quality programs and services
- Review and evaluate current level of accessibility to programs and services
- Develop models to monitor, assess and evaluate accessibility to programs and services

Key Performance Measures

- Educator satisfaction with accessibility
- Student, parent and other stakeholder satisfaction with accessibility to programs and services

Goal – Improve inclusionary practices

Strategies

- Plan active ways to promote and support inclusion
- Provide necessary equipment and technology to support inclusion in programs

Key Performance Measures

- Number of in-service and training opportunities to promote inclusion
- Extent of inclusion in classrooms
- Student to equipment/technology ratio for inclusionary practices

Goal – Improve programs and services for students

Strategies

- Promote an understanding of roles and responsibilities relating to programs and services through communication and clarification
- Improve support to teachers during the implementation phase of programs and services
- Provide advice to improve educational polices and directives so that programs and services can be delivered in a consistent and effective manner
- Establish direction by providing clear, well-defined policies and procedures for the development, implementation and maintenance of programs and services
- Develop quality handbooks in each area of responsibility
- Develop models to monitor, assess and evaluate programs and services
- Improve cost effectiveness in our day-to-day operations

Key Performance Measures

- Monitor student achievement through a variety of assessment tools/methods
- Educator satisfaction with programs and services
- Student, parent and other stakeholders satisfaction with programs and services

Goal – Improve working relationships with all internal and external partners

Strategies

- Provide opportunities for school-based administrators to support them as instructional leaders
- Develop and communicate guidelines for external partnership initiatives
- Initiate more partnerships within the educational community to meet the needs of the students
- Work collaboratively with educational partners in the development of learning opportunities for teachers
- Develop communication practices to promote and facilitate appropriate exchange of information among partners.
- Promote an understanding of the roles and responsibilities of all partners through clarification and communication

Key Performance Measures

- Perception and satisfaction by the public, students, teachers, administration, school boards and other partners on the working relationship with the Student Services Division
- Number of initiatives with other partners

Goal – Improve resources to support learning and teaching

Strategies

- Develop a plan of action and rationale for funding resources
- Allocate available funding for resources based on a plan of action
- Improve the availability of resources to support and complement learning and teaching
- Develop and communicate criteria for selection of learning resources

Key Performance Measures

- Extent and rate of resources usage
- Client satisfaction with resources
- Number of resources per student (e.g., library materials, technology equipment, technology inventory: hardware and software)
- Human resources ratios per student (e.g., school counselors, special education teachers, para-educators, support people, student teacher ratio, etc.)
- Number of requests for additional resources
- Money allocated for maintenance, peer coaching/mentoring/modeling, photocopying

Department/Administration and Corporate Services Goal Summary

Department	Administration and Corporate Services	Corporate Planning	Finance and School Board Operations
Goal 1 Improve lifelong learning outcomes in PEI	• Improve the utilization of technology		
Goal 2 Increase public and client satisfaction with department programs and services	• Improve the quality of services to internal and external clients • Improve the availability and quality of technology services • Improve the quality of the department policy development process • Improve the quality of leadership, advice and information to the department on strategic planning	• Improve the process for program (project) evaluation • Improve the quality of the department policy development process • Improve the quality of leadership, information and advice to the department on strategic planning	• Improve the quality of services to internal and external clients
Goal 3 Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction
Goal 4 Improve collaboration with and influence on education partners, departments, governments and institutions who have an impact on our clients	• Improve the identification of, and the department's participation in, innovative projects and partnerships	• Improve the quality of innovative partnerships	
Goal 5 Improve accountability	• Improve accountability	• Improve the process used in monitoring department results	• Improve the accountability between school boards and the minister • Ensure the department meets its budget targets

Department/Administration and Corporate Services Goal Summary - Continued

Department	Administration and Corporate Services	Human Resources	Registrar	Systems and Technology
Goal 1 Improve lifelong learning outcomes in PEI	• Improve the utilization of technology			• Reduce problems with the operation of computer hardware and software
Goal 2 Increase public and client satisfaction with department programs and services	• Improve the quality of services to internal and external clients • Improve the availability and quality of technology services • Improve the quality of the department policy development process • Improve the quality of leadership, advice and information to the department on strategic planning	• Improve the quality of services to internal and external clients • Develop a human resource plan for the department	• Improve quality of service to school boards • Improve quality of service to superannuated teachers • Increase opportunities for second official language acquisition by Island students • Increase quality of service relative to extra-provincial education opportunities for Island educators • Maintain quality of licensing and certification for teachers and non-instructional personnel	• Improve the quality of advice and assistance to clients • Increase the availability of Lan, Wan and internet services • Improve the quality of electronic data available to clients • Improve the security (confidentiality, integrity and availability) of client electronic data
Goal 3 Increase employee satisfaction	• Increase employee satisfaction • Improve internal communication in Administration and Corporate Services	• Improve communication in the branch • Increase employee satisfaction		• Increase employee satisfaction
Goal 4 Improve collaboration with and influence on education partners, departments, governments and institutions who have an impact on our clients	• Improve the identification of, and the department's participation in innovative projects and partnerships			
Goal 5 Improve accountability	• Improve accountability			

Corporate Planning

Goal – Improve the quality of the department's policy development process

Strategies

- Develop and implement a policy development process
- Train staff on the process
- Do an inventory of current policies

Key Performance Measures

- Client satisfaction for those who use the process
- Frequency of use of the process

Goal – Improve the quality of leadership, advice and information to the department on strategic planning

Strategies

- Increase staff awareness and knowledge of the planning process and cycle
- Integrate the planning cycle into the corporate culture
- Ensure Corporate Planning Division is well informed on initiatives throughout the department
- Train all Corporate Planning staff on planning best practices
- Communicate role of Corporate Planning Division to the rest of the department

Key Performance Measures

- Staff satisfaction with leadership, advice and information provided to them
- Staff knowledge of the planning process and the plan
- Staff knowledge of the role of the Corporate Planning Division
- Level of staff participation in the planning process
- Number of projects and initiatives which the Corporate Planning Division support for planning purposes

Goal – Improve the quality of innovative partnerships

Strategies

- Promote the benefits of partnerships throughout the department
- Inform the department of the role of Corporate Planning in partnerships and projects
- Ensure that Corporate Planning is well informed of initiatives within the department to identify potential partnerships

Key Performance Measures

- Number of partnerships and projects supported
- Number and diversity of partners in partnerships established
- Qualitative benefits derived by partners
- Quantitative benefits derived by partners
- Number of training sessions on creating partnerships
- Number of consultations on partnerships

Goal – Improve the process used in monitoring results throughout the department

Strategies

- Define Corporate Planning role for monitoring results throughout the department
- Develop and implement a monitoring framework
- Provide training: Corporate Planning and department staff
- Assist clients in monitoring (e.g., selecting appropriate measures/best practices)
- Compile a library of performance indicators and monitoring information
- Establish the practice of integrating monitoring results into project and program planning

Key Performance Measures

- Number of meetings/consultations with clients on monitoring
- Client satisfaction with monitoring process
- Client satisfaction with monitoring information

Goal – Improve the process for program (and project) evaluation

Strategies

- Define explicitly the divisional role in program evaluation throughout the department
- Develop and document a framework for program evaluation
- Provide training to Corporate Planning as leaders and others involved in program evaluation
- Create a program evaluation resource center (e.g., evaluation models, best practices, reviews completed to data, evaluation tools, etc.)
- Promote the benefits of program evaluation throughout the department

Key Performance Measures

- Number of program evaluation training initiatives for clients
- Number of program evaluation training opportunities realized for division staff
- Client satisfaction with training sessions
- Client satisfaction with program evaluation information
- Number of program evaluation consultations with clients
- Client satisfaction with consultations

Goal – Improve employee satisfaction

Strategies

- Implement a performance development plan process and schedule in the division
- Schedule timely and relevant staff meetings
- Promote, encourage and maintain communication among staff
- Foster an open, respectful, creative, innovative and welcoming atmosphere for conducting and discussing work

Key Performance Measures

- Percentage of employee satisfaction
- Percentage of annual performance development plans

Finance and School Board Operations

Goal – Improve the quality of services to internal and external clients

Strategies

- Conduct a client needs assessment
- Review book ordering process and appropriate inventory information to be distributed to stakeholders
- Identify areas where customers require training or refresher training on administrative practices, standards, schedules, etc., prepare and conduct training sessions with customers
- Involve and assist divisions in the preparation of quarterly forecast and annual budget
- Facilitate collective bargaining with instructional and school board non-instructional staff
- Establish a financial report distribution list and schedule that reflects both the financial cycle and cliens needs
- Improve the quality of communication with the school boards and schools
- Develop a client satisfaction survey
- Review policies and guidelines to identify inefficiencies and/or gaps

Key Performance Measures

- Client satisfaction surveys, including superannuated teachers.
- School supply inventory levels

Goal – Improve employee satisfaction

Strategies

- Implement the performance development process for each employee over the next 18 months
- Ensure the division is represented and participates in occupational health and safety committees
- Improve internal communication in the division
- Train staff in effective use of GroupWise
- Schedule regular meetings with the division.
- Set guidelines for meeting protocol: scheduling, agenda, minutes, etc.
- Ensure timely distribution of departmental information throughout the division

Key Performance Measures

- Percentage of employee satisfaction
- Percentage of performance development plans completed
- Number of regularly scheduled division/section meetings

Goal – Improve accountability between the school boards and the minister

Strategies

- Attend scheduled school board official meetings
- Review and update the school board staffing and funding program
- Review and revise the process for school board budget submissions and regular financial reporting
- Define, clarify, communicate and enforce reporting expectations
- Review policies and guidelines to identify inefficiencies and/or gaps
- Revise policies and guidelines to ensure an effective accountability framework that meets the needs of the department and school boards

Key Performance Measures

- Annual report information
- Strategic plan measures and report card documents
- Staff satisfaction with policy and guidelines
- School board satisfaction with policy and guidelines

Goal – Ensure the department meets its budget targets

Strategies

- Formalize the budget development process within the department
- Provide regular budget reports to directors and managers
- Provide training and advice on budget management to directors and managers
- Involve the director in budget preparation and forecasting

Key Performance Measures

- Budget meets standards set by government and the department

Human Resources

Goal – To improve communication with the division

Strategies

- Schedule regular sectional meetings
- Schedule regular individual meetings with staff

Key Performance Measures

- Number of section meetings
- Number of individual meetings with staff

Goal – To improve the quality of services to internal/external clients

Strategies

- Have training sessions for managers/supervisors on HR processes
- Review job descriptions for positions in section
- Define parameters for switchboard coverage and develop guidelines for backup
- Develop back-up plan for covering off personnel officer position
- Develop orientation package for new staff
- Improve information available in position establishment

Key Performance Measures

- Number of training sessions held for managers/supervisors
- Number of managers/supervisors attending training sessions
- Backup plan developed for personnel officer and receptionist
- Training sessions completed for backup for personnel officer
- Percentage of job descriptions reviewed and updated
- Orientation package completed
- Number of new staff given orientation package
- Complete position establishment information
- Processes developed to track establishment information

Goal – To improve the quality of employee satisfaction

Strategies

- Train directors, managers, supervisors and staff in the performance process
- Develop expectations and procedures for the performance appraisal process
- Assist with the development of a departmental internal Web site
- Assist with the development of a departmental newsletter
- Increase participation in the Employee Satisfaction Survey
- Assist with professional development and training initiatives within the department

Key Performance Measures

- Number of training sessions on performance development
- Number of personnel trained in performance development
- Number of responses to Employee Opinion Survey
- Newsletter launched
- Departmental internal Web site launched
- Feedback on newsletter and departmental internal Web site
- Number of training initiatives given within the department

Goal – To develop a human resources development plan for the department

Strategies

- Form a committee of representatives from all divisions to deal with the issues from the Employee Satisfaction Survey
- Meet with all division managers/supervisors/directors regarding the Employee Satisfaction Survey
- Develop draft plan for approval by senior management

Key Performance Measures

- Committee formed
- Number of meetings with divisions
- Draft plan developed by end of 1999

Registrar

Goal – To improve the quality of services to school boards for teaching service verification

Strategies

- Review information sharing and information update process

Key Performance Measures

- Customer satisfaction with services provided

Goal – To increase opportunities for second official language acquisition by Island students

Strategies

- Promote the opportunities available to students
- Increase access to the information on the opportunities

Key Performance Measures

- Number of opportunities promoted to students
- Number of bursary recipients

Goal – To increase quality of services relative to extra-provincial education opportunities for Island educators

Strategies

- Improve access to information at the Department of Education for information on extra-provincial education opportunities
- Increase the educator's awareness about extra provincial opportunities
- Promote the opportunities for educators

Key Performance Measures

- Number of applications from other jurisdictions
- Number of Island educators enrolled in an exchange program
- Client satisfaction with the services associated with extra-provincial education opportunities

Goal – To maintain the quality of licensing and certification for teachers and non-instructional personnel

Key Performance Measures

- Customer satisfaction with services

Systems and Technology Services Section

Goal – Increase availability of local area network (LAN), wide area network (WAN) and Internet services

Strategies

- Implementation of the ITC service level agreement for network management
- Establishment and enforcement of standards for wiring and network configuration
- Provide training for SATS staff

Key Performance Measures

- Percentage of time different types of servers are operational
- ITC monitoring reports on LAN/WAN performance

Goal – Reduce problems with the operation of computer hardware and software

Strategies

- Establish and enforce standards for minimum level of computers and peripherals, and desktop configuration
- Implement policies to replace and retire aging equipment
- Encourage strategic deployment of CFS computers and printers
- Increase preventative maintenance
- Educate the end-user
- Provide training for SATS staff

Key Performance Measures

- Number of problem calls to the education help desk
- Average response time for problem resolution
- Percent distribution of computers which meet minimum standards

Goal – Improve the quality of electronic information available to clients

Strategies

- Identify staff resources to develop and implement applications
- Establish and enforce standards for database construction and software used
- Educate clients about the possibilities for collecting and using electronic information
- Provide training for SATS staff

Key Performance Measures

- Client satisfaction with availability of electronic information

Goal – Improve the security (confidentiality, integrity and availability) of client electronic data

Strategies

- Implement and enforce information technology security standards
- Participate in the implementation of the government IT security program

Key Performance Measures

- Number of components of government IT security program implemented by department

Goal – Improve the quality of advice and assistance to clients

Strategies

- Discussion forums for technology issues
- Client satisfaction survey
- SATS staff training

Key Performance Measures

- Client satisfaction

Goal – Increase employee satisfaction

Strategies

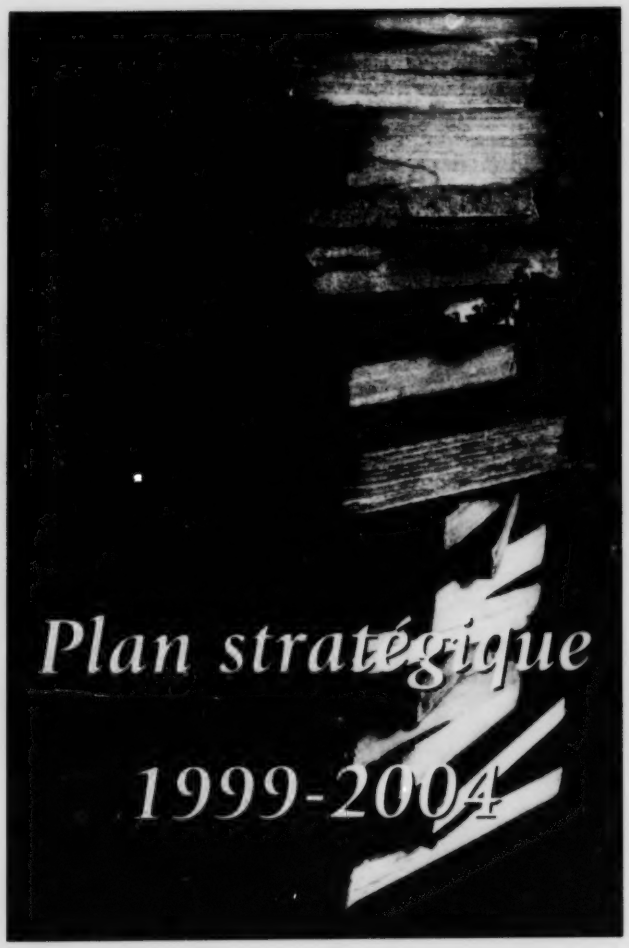
- Provide training and learning opportunities
- Implement employee performance plans which include training, professional development components
- Other strategies to be developed from results of the Employee Satisfaction Survey

Key Performance Measures

- Percentage of employee satisfaction

Île-du-Prince-Édouard
CANADA

Ministère de l'Éducation



Plan stratégique 1999-2004

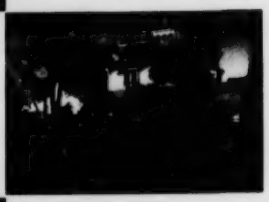


Table des matières

La vision du Ministère 1

La mission du Ministère 1

Introduction 2

Élaboration des plans 2

Valeurs et principes 2

Facteurs essentiels de succès 4

Plan stratégique 5

Les buts du Ministère 7

Sommaire des buts du Ministère et des divisions 8

Sommaire des buts du Ministère et de la Division de l'enseignement public 14

- Éducation permanente et formation 16
- Programmes en anglais 19
- Programmes en français 22
- Services aux élèves 26

Sommaire des buts du Ministère et de la Division de l'administration et des services ministériels 30

- Planification ministérielle 32
- Finances et commissions scolaires 34
- Ressources humaines 36
- Registraire 38
- Systèmes et technologie 39

La vision du Ministère

L'Île-du-Prince-Édouard attache une très grande importance à l'apprentissage. Chacun a la possibilité de réaliser son plein potentiel aux plans social, intellectuel, économique, culturel et physique. Le ministère de l'Éducation est le chef de file de ceux qui visent à assurer des possibilités d'apprentissage équitables permettant l'acquisition continue du savoir. Nous travaillons avec les individus, les collectivités et d'autres partenaires pour leur apprendre à valoriser le passé, à profiter du présent et à façonner l'avenir.

La mission du Ministère

Notre mission consiste à concrétiser la vision du Ministère en jouant un rôle de premier plan dans la poursuite de l'excellence et en créant de réelles possibilités d'apprentissage pour tous.

Le ministère de l'Éducation vise des résultats satisfaisants dans les domaines suivants :

- la qualité des mesures législatives, des règlements et des politiques en matière d'enseignement public, d'enseignement supérieur et de formation;
- la qualité des programmes et des services relatifs à l'enseignement public, à l'enseignement supérieur, et à la formation;
- la satisfaction du public envers les programmes et services offerts;
- l'accessibilité et l'équité des programmes et services offerts;
- la satisfaction du personnel.

L'énoncé de la mission du Ministère est approfondi dans les énoncés des rôles et responsabilités du sous-ministre et de tous les directeurs.

Introduction

Dans le cadre de son mandat général, lequel englobe l'enseignement public, l'éducation permanente et la formation, le ministère de l'Éducation doit veiller à offrir un accès équitable aux occasions d'apprentissage continu à l'Î.-P.-É. Afin de s'acquitter de cette responsabilité compte tenu des nombreux défis du contexte actuel, le Ministère a amorcé un processus de planification détaillée. Les premières étapes du processus ont mené à la préparation d'un plan stratégique d'ensemble qui servira de cadre à la prise de décisions, ainsi qu'aux programmes et aux services, sur une période de cinq ans. Ce plan est axé sur la clientèle et sur les résultats. C'est la responsabilité qui est au centre de ce plan stratégique quinquennal. Le mandat du Ministère, qui est imposé par la loi, définit ses pouvoirs et établit le contexte du plan.

Élaboration des plans

Le personnel et la direction du Ministère ont travaillé ensemble à :

- se doter d'une vision
- élaborer un énoncé de mission
- adopter un ensemble de valeurs et de lignes directrices pour tous les employés
- préciser les questions d'importance pour le Ministère
- préparer des énoncés des rôles et des responsabilités pour tous les employés
- mettre en oeuvre un système de contrôle visant à mesurer les résultats
- adopter un ensemble de buts mesurables qui guideront les activités du Ministère pendant cinq ans
- élaborer des stratégies quant aux mesures à prendre.

Valeurs et principes

Les valeurs, les convictions et les principes sont à la base du leadership et de la prise de décisions au sein de l'organisation.

Au ministère de l'Éducation, on estime que les citoyens doivent être bien informés et avertis pour former une société productive et démocratique.

Nous accordons de l'importance :

- à nos ressources humaines
- à la fonction publique
- à des communications opportunes et pertinentes
- à l'innovation et à la créativité
- à la prestation de services de qualité élevée
- à l'honnêteté et au respect.

Nous croyons :

- que la responsabilité de l'apprentissage incombe à chaque personne, famille et collectivité
- que chacun a le droit d'apprendre
- que l'on peut apprendre de bien des façons différentes, en divers endroits et à tout âge
- que toute personne qui apprend a le droit d'avoir accès à des occasions d'apprentissage qui leur permettent de s'épanouir.

Nos valeurs et nos convictions se reflètent dans des principes organisationnels qui sont essentiels à un milieu de travail sain.

1. L'énoncé de la mission du ministère de l'Éducation sera à la base de la prise de décisions.

2. Les rôles et responsabilités des divisions doivent refléter clairement la vision, la mission, les valeurs et les convictions du Ministère.

3. Les rôles et responsabilités des personnes qui font partie du Ministère seront clairement définis.

4. Le cadre de responsabilité du Ministère inclura un système de contrôle permettant de mesurer les résultats.

5. Un bon plan de communication est essentiel au bon fonctionnement d'un milieu de travail. La communication doit assurer la transmission d'information opportune à tous les niveaux de l'organisation. Il est essentiel de veiller à ce que l'information circule dans les deux sens, à tous les niveaux du Ministère. On encourage les employés à se prononcer sur toutes les préoccupations du Ministère. Les employés contribuent à la création et au maintien de l'image positive du Ministère. Des employés bien informés sont des agents de communication précieux.

6. Chaque membre du Ministère reconnaît la valeur du travail d'équipe et sera encouragé à tirer profit des occasions qui se présentent de travailler en équipe. Coopérer équivaut à respecter les autres. Le Ministère favorisera une atmosphère propice à l'échange créative d'information et d'idées.

7. Pour réussir, il faut que le personnel fasse preuve d'initiative et qu'il soit responsabilisé pour faire son travail. Le Ministère offrira aux employés des occasions de formation et de perfectionnement professionnel pour leur permettre de perfectionner leurs compétences et leurs aptitudes.

8. La coopération entre les partenaires en matière d'apprentissage continu est essentielle au succès de notre mission.

Facteurs essentiels de succès

Le plan ministériel démontre bien l'engagement de notre Ministère à l'égard de nos clients, du perfectionnement des ressources humaines, de la rationalisation de l'affectation des ressources, du contrôle des résultats et de l'évaluation des programmes.

Nos clients

Le service à la clientèle est le fondement de ce plan. En tant qu'organisme public, le ministère de l'Éducation dessert le public de la province se trouvant dans les secteurs définis dans son mandat imposé par la loi. Nous avons précisé les groupes de clients auxquels s'adressent nos programmes et services. Nos groupes de clients sont variés, et ils sont représentatifs des nombreuses façons dont l'apprentissage peut se faire dans l'ensemble de la province.

Perfectionnement des ressources humaines

Les défis que doivent relever les ressources humaines du Ministère sont nombreux. Le personnel doit faire face aux innovations technologiques, aux changements de programmes et aux attentes élevées de ses clients. Pour que le personnel puisse faire son travail, et bien le faire, le Ministère s'engage à lui donner la rétroaction, la formation, l'orientation et le soutien qu'il lui faut. Un environnement qui offre enseignement, soutien et perfectionnement est un environnement qui enrichit l'effectif en créant pour lui de nouvelles occasions de développer encore plus son potentiel.

Affectation de ressources

Des plans opérationnels seront préparés en vue de la mise en oeuvre des stratégies particulières visant à réaliser les buts énoncés par le Ministère. Les buts et les plans serviront de base à un plan financier pluriannuel qui précisera les priorités en vue de la préparation des budgets annuels du Ministère.

Contrôle des résultats

Le Ministère adopte officiellement et met en oeuvre une fonction de contrôle intégré qui est essentielle au succès et à la gestion stratégique à long terme du Ministère, comme le décrit le plan stratégique 1999-2004. Le but premier du contrôle du rendement est de faciliter la réalisation de résultats acceptables dans des domaines critiques précis. À cette fin, il permettra aux gestionnaires et au personnel de faire une évaluation diagnostique des programmes et des activités. Le contrôle donne l'information qui permet de reconnaître les succès sur le plan des résultats obtenus. Il produit aussi de l'information permettant de reconnaître qu'il faut faire des changements pour atteindre les buts du Ministère. Le contrôle n'a pas pour seul effet de créer une organisation dynamique et proactive; il responsabilise aussi les personnes en les encourageant à apporter des changements afin d'atteindre leurs objectifs de travail.

Évaluation des programmes

L'évaluation des programmes est une évaluation indépendante et objective de la pertinence et de l'efficacité des stratégies, programmes et services existants. Le Ministère évalue les programmes à l'aide des techniques établies. L'information obtenue contribuera à la prise de décisions bien informées au sujet du contenu des programmes et de la façon de les dispenser.

Plan stratégique du ministère de l'Éducation 1999 – 2004

La planification stratégique est le processus d'élaboration de stratégies visant l'atteinte des buts et la réponse aux questions d'importance qui touchent une organisation et ses clients. Au ministère de l'Éducation, le processus de planification sera cyclique et s'insérera dans les activités continues et les nouvelles initiatives. La planification stratégique s'appuie sur un plan ministériel bien défini qui décrit la vision du Ministère, sa mission et ses rôles et responsabilités.

Les questions d'importance

Les tendances à l'intérieur et à l'extérieur de la province constituent des défis pour le Ministère. Le plan précise un certain nombre de questions d'importance qui influent toutes sur les programmes et les services du Ministère.

Ressources financières

Au cours des quelques dernières années, les restrictions budgétaires ont exercé des pressions sur toutes les activités du secteur public, ce qui inclut l'éducation. Bien que de nouveaux crédits aient été affectés au secteur de l'éducation, il faut absolument que les fonds servent là où les besoins sont les plus criants et que l'efficacité des programmes soit contrôlée avec soin. Il faut explorer les possibilités d'obtenir des fonds d'autres sources en utilisant comme levier les fonds provinciaux.

Technologie

La technologie recèle d'outils précieux pour l'éducation et pour le soutien administratif dans de nombreux secteurs du Ministère. Plus particulièrement, l'avènement de la technologie de l'information, au cours des dix dernières années, s'est traduit par de nombreux avantages pour les apprenants en général, mais il a également amené le ministère de l'Éducation à faire face à de nombreux défis complexes.

La technologie de l'information continue de changer rapidement, ce qui cause plusieurs difficultés au Ministère. L'adaptation aux nouvelles technologies exige un examen de la philosophie et de l'intention, sur le plan du pourquoi, du comment et de la portée de son intégration dans les programmes et services du Ministère. Il faut s'attaquer à la question de savoir comment répondre aux attentes élevées du public, en matière d'intégration de la technologie dans les programmes d'études et dans la prestation des services en général. Les autres préoccupations liées à la technologie sont, notamment, l'accès équitable à la technologie, les niveaux de service d'entretien de l'équipement, les normes actuelles applicables au matériel et aux logiciels et la formation pertinente à dispenser compte tenu des niveaux variés de connaissance des étudiants, des enseignants et du personnel.

Toutes les questions susmentionnées doivent être examinées dans le contexte de la portée de l'engagement du Ministère et de sa capacité à investir des ressources financières et humaines afin de tirer profit de la technologie de la façon la plus efficace et efficiente possible.

Qu'est-ce que l'éducation?

L'éducation est un élément essentiel du développement social, communautaire et économique. À l'aube du 21e siècle, la sécurité des gens dépend de la maîtrise du processus d'apprentissage et de l'acquisition continue de compétences polyvalentes. Il faut se pencher sur la question de savoir ce que les organismes d'enseignement contribuent aux conditions socio-économiques et sur celle de savoir comment ils le font au moment de planifier la teneur des programmes, la technologie de soutien et les stratégies de mise en oeuvre dans le système d'enseignement ou la collectivité.

Responsabilité

- ***La* School Act**
  Le Ministère est responsable d'un certain nombre de lois provinciales. La *School Act*, plus particulièrement, régit une part importante des activités du Ministère et décrit les responsabilités du Ministère et des commissions scolaires. Le Ministère reconnaît que le système d'enseignement tirerait profit d'une plus grande uniformité dans l'interprétation et l'application de la *School Act*. Pour garantir la responsabilité des résultats dans le système d'éducation, il faudrait clarifier et articuler les rôles et responsabilités du Ministère et des commissions scolaires, et prêter une plus grande attention à l'exécution de la *School Act*.

- ***Éducation permanente et formation***
  De nombreux types d'établissements d'enseignement postsecondaire dispensent des programmes variés aux élèves. Des fonds publics sont souvent fournis pour le développement, la mise en oeuvre et le maintien de programmes. Depuis toujours, ces établissements fonctionnent de façon indépendante sans que personne ne se penche vraiment sur l'efficacité des programmes ou la satisfaction des étudiants. En 1998, le rapport du vérificateur général recommandait pour les établissements postsecondaires l'adoption d'indicateurs de rendement qui faciliteraient la responsabilité sur le plan de la teneur des programmes et de la façon de les dispenser aux élèves et au public en général. Les indicateurs de rendement seront des mesures quantitatives permettant d'évaluer les résultats des établissements postsecondaires en ce qui concerne les résultats pédagogiques définis à l'échelle régionale. Afin de garantir une éducation postsecondaire de qualité dans la province, il est important d'établir clairement et de communiquer aux partenaires de l'éducation postsecondaire le rôle et les responsabilités du Ministère sur les plans du développement, de la mise en oeuvre et de l'application d'un cadre de responsabilité.

- ***Partenariats communautaires***
  Afin de s'acquitter de son mandat, le Ministère entretient des rapport avec un certain nombre d'organismes intervenant dans le continuum d'apprentissage. Les commissions scolaires, les associations sportives et récréatives et les municipalités ne sont que quelques uns de ces organismes. Dans certains cas, les rôles et responsabilités des organismes et ceux du Ministère ne sont pas clairement définis ou articulés pour ce qui est de mesures concrètes. La responsabilité des services et de la prestation des services n'est pas toujours clairement définie. Cet état de fait a donné lieu à des malentendus au sujet de la nature des relations, lesquels peuvent en bout de ligne entraîner une réduction de la qualité des services ou de l'efficacité de la prestation des services au client, le citoyen.

Changement démographique

Les données démographiques relatives aux employés du système d'éducation et à ceux du Ministère indiquent qu'il est nécessaire d'établir une planification efficace de la relève pour s'assurer de continuer à employer les personnes compétentes qu'il faut pour faire la promotion de l'apprentissage continu. De plus, la baisse de la natalité et la longévité accrue de la population ont des incidences majeures sur le développement et l'application des programmes.

Les buts du Ministère

Contrôle des résultats et mesures

Le Ministère s'engage à contrôler les progrès réalisés par rapport aux buts visés. L'objet de la fonction de contrôle est d'améliorer ou de maintenir le rendement dans l'avenir. Des mesures seront utilisées pour préciser les priorités, soutenir la prise de décisions et déceler la nécessité d'évaluer les programmes. Les résultats du contrôle faciliteront l'obligation de rendre compte au grand public, à nos clients, à nos partenaires et aux intéressés.

De nombreuses mesures peuvent servir à évaluer le rendement à long terme des activités continues. Les mesures relatives à chacun des buts du Ministère sont données dans les tableaux suivants. Ces mesures ont été choisies parce qu'elles répondent aux critères de mesure suivants : fiabilité, validité, à-propos, utilité, pertinence, efficience et durabilité.

Sommaire des buts du Ministère et des divisions

Ministère	Enseignement public	Administration et services ministériels
But 1 Améliorer les résultats obtenus en ce qui a trait à l'apprentissage continu à l'Î.-P.-É.	• Hausser le niveau d'instruction de la population. • Améliorer l'accès pour les apprenants. • Améliorer les mécanismes de soutien pour les apprenants.	• Accroître l'utilisation de la technologie.
But 2 Accroître la satisfaction du public et de la clientèle concernant les programmes et services du Ministère.	• Accroître la satisfaction des apprenants.	• Améliorer la qualité des services aux clients internes et externes. • Améliorer l'accès aux services de technologie et la qualité de ces services. • Améliorer la qualité du processus d'élaboration de politiques du Ministère. • Améliorer la qualité du leadership, des conseils et de l'information fournis au Ministère en matière de planification stratégique.
But 3 Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés. • Améliorer la communication à l'intérieur de la division.
But 4 Améliorer la coopération avec les partenaires en enseignement, les ministères, les gouvernements et les établissements qui produisent un effet sur nos clients, ainsi que notre influence sur eux.	• Accroître le degré d'intégration et de coopération au sein du système public d'éducation, entre les territoires disposant d'un tel système et entre les ministères et organismes gouvernementaux.	• Améliorer la détermination de projets et de partenariats novateurs, ainsi que la participation du Ministère à de telles initiatives.
But 5 Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.

But 1 du Ministère - Améliorer les résultats obtenus en ce qui a trait à l'apprentissage continu à l'Î.-P.-É.

(Il y a sept grands domaines d'apprentissage essentiels : littératie, civisme, connaissances et compétences, mode de vie sain et actif, communication, appréciation des arts et compétences technologiques.)

Énoncé habilitant – Veiller à offrir des occations équitables d'apprentissage continu, dans le cadre du continuum d'apprentissage, de sorte que les personnes puissent s'épanouir pleinement sur le plan social, intellectuel, économique, culturel et physique.

Stratégies

- Établir des partenariats avec les collectivités, les écoles, les organismes communautaires et les apprenants afin d'étendre les occasions d'apprentissage.
- Adopter une définition provinciale de la littératie.
- Créer des initiatives de littératie interdivisionnelles.
- Maintenir, évaluer et améliorer les initiatives de littératie existantes.
- Créer une campagne d'information sur l'alphabétisation.
- Créer des programmes et des stratégies d'enseignement qui facilitent la transition entre l'école et le travail.
- Soutenir et faciliter l'apprentissage à base de ressources.
- Créer, mettre en oeuvre et évaluer des programmes de qualité pour les écoles élémentaires et secondaires.
- Concevoir et mettre en oeuvre des modèles de prestation de services aux élèves leur garantissant à tous un accès équitable à l'apprentissage.
- Soutenir les initiatives fédérales et provinciales qui élargissent et étendent la portée de l'apprentissage.

Principales mesures du rendement

Littératie
- Pourcentage du niveau d'alphabétisation par groupes d'âge (18 ans et plus).
- Pourcentage de la population qui lit des journaux, des revues et des livres.
- Pourcentage des élèves (de 13 et de 16 ans) dont les niveaux de connaissance et de compétence en mathématiques, en science, en écriture et en lecture révèlent une progression.

Civisme
- Taux de participation électorale pour les élections scolaires, municipales, provinciales et fédérales.
- Taux de participation au bénévolat pour les personnes de 15 ans et plus.
- Taux de criminalité.

Connaissances et compétences
- Plus haut niveau de scolarité, selon le sexe et l'âge.
- Pourcentage des élèves (de 13 et de 16 ans) dont les niveaux de connaissance et de compétence en mathématiques, en science, en écriture et en lecture révèlent une progression.
- Taux de participation à l'éducation permanente et à la formation pour les personnes de 17 ans et plus.

Mode de vie sain et actif
- Répartition proportionnelle des résidents de l'Île selon divers niveaux d'activité physique.
- Pourcentage des fumeurs et taux d'utilisation du tabac.
- Pourcentage et taux de consommation d'alcool et de drogue selon l'âge.

Communication
- Pourcentage du niveau d'alphabétisation par groupes d'âge (18 ans et plus).
- Pourcentage des élèves (de 13 et de 16 ans) dont les niveaux de connaissance et de compétence en mathématiques, en science, en écriture et en lecture révèlent une progression.
- Pourcentage des élèves qui suivent des cours en français.
- Pourcentage des résidents qui se disent bilingues.

Appréciation des arts
- Nombre d'occasions d'apprentissage dans les écoles communautaires.
- Nombre d'étudiants qui fréquentent des écoles communautaires.
- Niveau d'appréciation.

Compétences technologiques
- Nombres d'occasions d'apprentissage offertes aux élèves qui utilisent les TI de la première à la douzième année.
- Rapport entre le nombre d'élèves et le nombre d'ordinateurs.
- Participation à des cours d'informatique (éducation permanente et formation).

But 2 du Ministère – Accroître la satisfaction du public et de la clientèle concernant les programmes et services du Ministère.

Énoncé habilitant – La raison d'être du Ministère est d'offrir des occasions d'apprentissage nombreuses et variées grâce à des programmes et à des services d'éducation . Le Ministère s'efforcera d'améliorer la qualité des programmes et des services.

Stratégies

- Élaborer des normes de services.
- Donner au personnel de la formation à la prestation de services de qualité.
- Obtenir régulièrement la rétroaction du grand public et de la clientèle concernant l'application des programmes et la prestation des services.
- Faire intervenir nos partenaires en éducation dans les évaluations des programmes.
- Mettre en oeuvre un système de contrôle permettant de mesurer les résultats et de donner de la rétroaction au personnel, aux clients et aux partenaires.
- Élaborer des plans opérationnels afin d'améliorer les points faibles relevés dans les programmes et les services.
- Veiller à la création, à la mise en oeuvre, au maintien et à l'évaluation de programmes de qualité pour les écoles élémentaires et secondaires.
- Élaborer une stratégie d'information multimédia afin de mieux informer nos clients et partenaires de notre rôle en éducation, ainsi que de leur donner des renseignements sur les initiatives nouvelles et en cours.
- Créer de meilleures tribunes et occasions de communication entre le Ministère et ses clients et partenaires pour les besoins de l'élaboration de politiques, et élaborer des stratégies de planification et de mise en oeuvre de programmes.
- Mettre en oeuvre un système d'information qui facilitera l'échange d'information et la prise de décisions concernant l'application des programmes et la prestation des services.
- Faire une évaluation des besoins en technologie de l'information dans le système public d'éducation afin de déterminer les types et les niveaux de services requis pour garantir l'utilisation pertinente de la technologie de l'information au sein du système public d'éducation.
- Réorganiser la structure du Ministère afin de faciliter l'élaboration et l'application de programmes ou la prestation de services qui répondront aux besoins des clients.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage de l'opinion publique.
- Pourcentage de clients satisfaits.

But 3 du Ministère – Accroître la satisfaction des employés.

Énoncé habilitant – La satisfaction des employés est liée au rendement et aux occasions de perfectionnement professionnel. Pour atteindre ses buts, le Ministère a l'intention de revitaliser son effectif.

Stratégies

- Élaborer et mettre en oeuvre un plan novateur de perfectionnement des ressources humaines.
- Élaborer un sondage sur la satisfaction des employés qui sera administré régulièrement. Les mesures à prendre en réponse aux conclusions tirées du sondage seront intégrées dans le plan de perfectionnement des ressources humaines.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage d'employés satisfaits.
- Pourcentage de plans d'amélioration du rendement complétés

But 4 du Ministère – Améliorer la coopération avec les partenaires en enseignement, les ministères, les gouvernements et les établissements qui produisent un effet sur nos clients, ainsi que notre influence sur eux.

Énoncé habilitant – Le Ministère s'acquittera de son rôle de chef de file en assumant la responsabilité de la qualité des occasions d'apprentissage continu dans la province.

Stratégies

- Revoir et analyser les lois existantes, à commencer par la *School Act*, afin de relever les faiblesses sur le plan de la clarté des rôles et des responsabilités, ainsi que les lacunes dans l'exécution de cette loi.
- Recommander des amendements aux textes de loi s'il le faut.
- Créer et mettre en oeuvre un cadre de responsabilité pour les programmes et services à l'échelle du continuum d'apprentissage, conformément aux textes de loi.
- Élaborer des plans opérationnels avec les partenaires, conformément aux textes de loi.
- Communiquer avec les partenaires et le public au sujet de la *School Act* en tant que cadre législatif et opérationnel de l'enseignement public.
- Négocier avec le gouvernement fédéral et avec divers organismes nationaux et régionaux au sujet de politiques et de plans qui ont un effet sur nos clients.

Principales mesures de rendement

Financement et revenus

- Nombre d'accords sur les niveaux de service ayant effet.
- Nombre de protocoles d'entente.
- Nombre de protocoles d'accord.
- Nombre d'initiatives de collaboration.
- Satisfaction des partenaires concernant les initiatives.

But 5 du Ministère – Améliorer la responsabilité.

Énoncé habilitant – Le Ministère s'engage à s'acquitter de sa responsabilité financière en affectant des fonds à des initiatives stratégiques et en contrôlant l'efficience des programmes et des services.

Stratégies

- Établir un plan financier à long terme.
- Explorer les nouvelles sources de financement possibles.
- Créer et mettre en oeuvre un processus d'affectation des ressources permettant la réaffectation de fonds à des initiatives nouvelles ou de priorité élevée.
- Mettre en oeuvre un système d'information qui facilitera l'échange d'information et la prise de décisions concernant l'application des programmes et la prestation des services.
- Créer et mettre en oeuvre un cadre de responsabilité conforme aux textes de loi, ainsi que des responsabilités, des règlements, des normes et des pratiques en matière financière.
- Modifier la structure organisationnelle du Ministère afin de faciliter la création, la mise en oeuvre, le contrôle, l'évaluation et le maintien de programmes et de services de qualité qui répondent aux besoins de nos clients.

Principales mesures du rendement

- Dépenses par élève (de la maternelle à la douzième année)
- Dépenses liées à l'éducation postsecondaire.
- Écart par rapport au budget net, par comparaison avec les autres ministères et territoires.
- Coûts administratifs, par comparaison avec les autres territoires.
- Valeur totale des projets à frais partagés.
- Nombre et portée des examens de programmes.
- Pourcentage des recommandations d'examen mises en oeuvre.
- Conformité au document Politique et lignes directrices sur les services en français de la *Loi sur les services en français*.
- Pourcentage des inspections d'écoles privées réalisées.
- Pourcentage des suivis réalisés à la suite d'inspections d'écoles privées.
- Nombre de rapports annuels soumis par des partenaires en enseignement (incluant le ministère de l'Éducation)
- Affectation de ressources à des programmes et des initiatives.

Sommaire des buts du Ministère et d'Enseignement public

Ministère	Enseignement public	Éducation permanente et formation
But 1 Améliorer les résultats obtenus en ce qui a trait à l'apprentissage continu à l'Î.-P.-É.	• Hausser le niveau d'instruction de la population. • Améliorer l'accès pour les apprenants. • Améliorer les mécanismes de soutien pour les apprenants.	• Améliorer l'accès pour les apprenants de l'éducation permanente. • Améliorer les services de soutien pour les apprenants de l'éducation permanente. • Hausser le niveau d'apprentissage de la population. • Hausser le niveau de compétence de la main-d'oeuvre en fonction des besoins d'expansion économique de l'Î.-P.-É.
But 2 Accroître la satisfaction du public et de la clientèle concernant les programmes et services du Ministère.	• Accroître la satisfaction des apprenants.	• Accroître la satisfaction des apprenants concernant les programmes et services de la division. • Accroître la satisfaction des apprenants concernant les occasions d'apprentissage offertes par l'éducation permanente.
But 3 Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.
But 4 Améliorer la coopération avec les partenaires en enseignement, les ministères, les gouvernements et les établissements qui produisent un effet sur nos clients, ainsi que notre influence sur eux.	• Accroître le degré d'intégration et de coopération au sein du système public d'éducation, entre les territoires disposant d'un tel système et entre les ministères et organismes gouvernementaux.	• Accroître le niveau d'intégration et de coopération au sein du système d'éducation permanente à l'Î.-P.-É. et entre les territoires offrant l'éducation permanente.
But 5 Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité dans le système d'éducation permanente.

Sommaire des buts du Ministère et d'Enseignement public - suite

Ministère	Enseignement public	Programmes en anglais et Programmes en français	Services aux élèves
But 1 Améliorer les résultats obtenus en ce qui a trait à l'apprentissage continu à l'Î.-P.-É.	• Hausser le niveau d'instruction de la population. • Améliorer l'accès pour les apprenants. • Améliorer les mécanismes de soutien pour les apprenants.	• Améliorer les programmes d'études et les programmes et services offerts aux élèves. • Améliorer les ressources à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.	• Améliorer l'accès aux programmes et aux services. • Améliorer les pratiques en matière d'intégration. • Améliorer les programmes et les services à l'intention des élèves. • Améliorer les ressources à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.
But 2 Accroître la satisfaction du public et de la clientèle concernant les programmes et services du Ministère.	• Accroître la satisfaction des apprenants.	• Améliorer le perfectionnement sur place et les autres services de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignants.	• Améliorer le perfectionnement sur place et les autres services de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignants.
But 3 Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.
But 4 Améliorer la coopération avec les partenaires en enseignement, les ministères, les gouvernements et les établissements qui produisent un effet sur nos clients, ainsi que notre influence sur eux.	• Accroître le degré d'intégration et de coopération au sein du système public d'éducation, entre les territoires disposant d'un tel système et entre les ministères et organismes gouvernementaux.	• Améliorer les relations de travail avec tous les partenaires internes et externes.	• Améliorer les relations de travail avec tous les partenaires internes et externes.
But 5 Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.

Éducation permanente et formation

But – Hausser le niveau d'instruction de la population

Stratégies

- Mieux faire connaître les programmes au grand public.
- Améliorer l'accès aux programmes d'éducation permanente.

Principales mesures du rendement

- Éventail (nombre) de programmes (différents) offerts.
- Nombre (décompte) des personnes inscrites à des programmes.
- Participation (décompte) dans les écoles communautaires.
- Nombre de personnes inscrites à nos programmes.
- Nombre de diplômés du secondaire qui sont inscrits à des programmes d'études postsecondaires.
- Niveau d'instruction de la population de l'Î.-P.-É.
- Nombre de participants à des programmes d'alphabétisation pour adultes.

But – Hausser le niveau de compétence de la main-d'oeuvre en fonction des besoins d'expansion économique de l'Î.-P.-É.

Stratégies

- Hausser la qualité des programmes.
- Déterminer les besoins d'apprentissage selon les secteurs.
- Accroître le nombre de programmes offerts dans les domaines d'apprentissage ciblés.

Principales mesures du rendement

- Nombre de personnes qui s'inscrivent à de la formation en apprentissage et qui terminent la formation.
- Nombre d'Inscriptions à de la formation en milieu de travail.
- Nombre de personnes qui s'inscrivent dans des écoles de formation privées et qui terminent la formation.
- Nombre de personnes qui s'inscrivent dans des collèges communautaires et qui terminent la formation.
- Nombre de personnes qui s'inscrivent à des programmes professionnels universitaires (technique infirmière, enseignement, commerce, médecine vétérinaire) et qui terminent la formation.
- Nombre de personnes qui s'inscrivent à des cours d'alphabétisation ou à des cours d'éducation de base pour adultes (EBA) et qui terminent la formation.
- Nombre de personnes qui s'inscrivent à des programmes dans des domaines ciblés et qui terminent la formation.

But – Accroître la satisfaction des apprenants concernant les programmes et services de la division.

Stratégie

- Veiller à ce que des mécanismes de contrôle soient en place.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des apprenants concernant les programmes et services.

But – Accroître la satisfaction des apprenants concernant les occasions d'apprentissage offertes par l'éducation permanente.

Stratégies

- Veiller à ce que des mécanismes de contrôle soient en place.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des apprentis concernant les programmes d'apprentissage.
- Satisfaction (sondages) des diplômés de niveau postsecondaire.
- Satisfaction des participants aux cours d'alphabétisation et des diplômés de l'EBA.
- Satisfaction des diplômés des « programmes régionaux ».
- Satisfaction des participants des écoles communautaires.

But – Accroître la satisfaction des employés

Stratégies

- Offrir des occasions de perfectionnement professionnel pertinentes.
- Utiliser efficacement la planification du perfectionnement professionnel.
- Offrir des activités sociales.
- Continuer de tenir la journée annuelle du perfectionnement professionnel pour le Ministère.

Principales mesures du rendement

- Niveau de satisfaction des employés.

But – Améliorer l'accès pour les apprenants de l'éducation permanente

Stratégies

- Financer des programmes de formation pour les travailleurs ayant un emploi (apprentis, etc.)

Principales mesures du rendement

- Décompte des programmes établis officiellement.
- Nombre d'adultes ayant accédé au niveau postsecondaire par des méthodes non traditionnelles (p. ex. : préparation d'un portfolio, reconnaissance des acquis).
- Décompte des adultes inscrits dans des programmes officiels.
- Décompte des attestations d'études obtenues par des adultes chaque année.
- Évaluation des étudiants qui passent directement du secondaire au niveau postsecondaire (université, collège communautaire, formation privée, apprentissage).

But – Améliorer les services de soutien pour les apprenants de l'éducation permanente.

Stratégies

- Améliorer le programme de prêts aux élèves.
- Obtenir le soutien de DRHC pour les apprentis en stage pratique.
- Créer des partenariats avec le Ministère afin d'influer sur les programmes offerts qui sont axés sur le passage à un niveau d'études supérieur (p. ex. : sessions de planification de carrière au secondaire, et sessions de planification financière au secondaire de premier cycle).

Principales mesures du rendement

- Niveau de satisfaction des apprenants concernant le degré de soutien (apprentis, étudiants, apprenants adultes).
- Mesure des étudiants bénéficiant de prêts pour le perfectionnement professionnel et de subventions, du PCPE ou de prêts étudiants de la province, ou de bourses d'études provinciales (bourses d'études provenant d'établissements et du secteur privé).
- Nombre de personnes inscrites à des cours d'alphabétisation et à l'EBA.
- Nombre et éventail ou variété des services de soutien (p. ex. : nombre de séances d'orientation, d'information sur les carrières et de planification de carrière, et d'information financière).
- Nombre d'apprenants qui recourent à des services de soutien aux apprenants.

But – Accroître le degré d'intégration et de coopération au sein du système d'éducation permanente à l'Î.-P.-É. et entre les territoires offrant l'éducation permanente.

Stratégies

- Participer aux réunions du Atlantic Common Curriculum for Apprenticeship Training.
- Participer aux groupes de coordination interprovinciale.

Principales mesures du rendement

- Nombre de programmes (locaux, régionaux, nationaux) articulés (transférabilité des titres de compétence).
- Nombre de programmes d'études communs d'apprentissage.

But – Améliorer la responsabilité dans le système d'éducation permanente.

Stratégies

- Évaluer régulièrement tous les programmes.
- Explorer la production de rapports concernant les indicateurs de rendement des établissements d'enseignement postsecondaire.
- Passer en revue les méthodes qui s'offrent aux élèves pour ce qui est de déposer des plaintes ou de faire appel, et les rapports découlant de ces méthodes.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des employeurs.
- Satisfaction des étudiants et diplômés.
- Respect des lois et règlements provinciaux.

Programmes en anglais

Le mandat des Programmes en anglais est de créer, de mettre en oeuvre, d'évaluer et de soutenir des programmes d'études, des programmes et des services de qualité élevée répondant aux besoins des élèves. Pour que la division puisse s'acquitter de ce mandat, on a donné les buts particuliers suivants comme des priorités.

But – Améliorer le perfectionnement sur place et les autres services de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignants.

Stratégies

- Évaluer les besoins des enseignants en matière de perfectionnement professionnel et de perfectionnement sur place.
- Créer une base de données de perfectionnement professionnel comportant les cours et les séances de formation dispensés par le Ministère à l'intention de tous les enseignants.
- Créer et mettre en application une formule de rétroaction et d'évaluation visant le perfectionnement sur place.
- Passer en revue et évaluer les pratiques courantes, et explorer des modèles de rechange de perfectionnement professionnel (incluant le perfectionnement sur place).
- Créer le mécanisme permettant l'échange de renseignements, de connaissances et d'expériences nouvellement acquis.
- Créer une rubrique visant l'évaluation de la répartition du perfectionnement sur place.

Principales mesures du rendement

- Une méthode de collecte de données qualitatives sera adoptée en vue des mesures suivantes :
  - changements qui surviennent en classe;
  - nombre de nouvelles initiatives en classe;
  - moyens pour les enseignants de détecter eux-mêmes la croissance et le changement concernant les connaissances, les attitudes, les compétences;
  - efficacité des conférences et des ateliers.
- Une méthode de collecte de données quantitatives sera adoptée en vue des mesures énumérées ci-dessous. Il en découlera des registres exacts et à jour des occasions de perfectionnement professionnel fournis aux enseignants par le ministère de l'Éducation, ou par le Ministère, en collaboration avec d'autres partenaires en enseignement :
  - nombre de participants au perfectionnement professionnel;
  - nombre de jours consacrés au perfectionnement professionnel;
  - nombre de jours consacrés au perfectionnement sur place;
  - nombre d'occasions de perfectionnement professionnel offertes en collaboration avec des partenaires en enseignement;
  - nombre de conférences éducatives auxquelles on aura participé;
  - nombre de cours suivis dans la dernière année;
  - nombre de réunions sur les programmes d'études auxquelles on aura participé au cours de la dernière année;
  - nombre d'ateliers et de conférences auxquels vous aurez participé à titre de leader;
  - nombre de cours ayant fait l'objet de jours consacrés au perfectionnement sur place.

But – Accroître la satisfaction des employés.

Stratégies

- Utiliser le personnel de la division de manière à tirer le maximum des forces et des aptitudes de tous les employés.
- Se soutenir et s'encourager mutuellement le mieux possible par la communication personnelle, le mentorat, la promotion du travail d'équipe et l'enseignement mutuel.
- Passer régulièrement en revue la structure organisationnelle, les relations de travail et les modes de communication entre les divisions.
- Passer en revue les méthodes de communication (teneur, opportunité, diffusion) entre les divisions et le système scolaire.
- Mettre en oeuvre le processus de planification de l'amélioration du rendement des employés à des fins d'auto-évaluation, de planification et de croissance.
- Mettre des boîtes à suggestions à la disposition des employés.

Stratégies

- Pourcentage d'employés satisfaits.
- Pourcentage de plans d'amélioration du rendement des employés complétés.

But – Améliorer les programmes d'études et les programmes et services offerts aux élèves.

Stratégies

- Favoriser la compréhension des rôles et des responsabilités concernant les programmes et les services grâce à la communication et à des éclaircissements.
- Élaborer un plan à l'appui des programmes d'études exigés par la province.
- Donner la direction en établissant des politiques et des méthodes claires et bien définies visant l'élaboration, la mise en oeuvre et le maintien des programmes et des services.
- Élaborer des programmes d'études de qualité dans chaque domaine que couvrent les programmes.
- Examiner des modèles pour contrôler et évaluer les programmes d'études, les programmes et les services.
- Offrir du leadership et des directives pour les initiatives et entreprises externes qui appuient les résultats attendus des programmes d'études.
- Favoriser un accès équitable à des programmes d'études, des programmes et des services de qualité.
- Évaluer périodiquement la nécessité de mettre à jour les programmes d'études. Tenir un calendrier permettant de faire le suivi des revues et des mises à jour des programmes d'études.
- Améliorer l'efficience dans nos activités au quotidien.

Principales mesures du rendement

- Contrôler les réalisations des élèves grâce à un éventail d'outils et de méthodes d'évaluation.
- Satisfaction des enseignants concernant les programmes d'études, les programmes et les services.
- Satisfaction des élèves, des parents et des autres intéressés concernant les programmes d'études, les programmes et les services.

But – Améliorer les relations de travail avec tous les partenaires externes et externes.

Stratégies

- Donner aux administrateurs dans les écoles des occasions de les appuyer, à titre de leaders en matière d'enseignement.
- Créer et communiquer des directives concernant les initiatives de partenariats externes.
- Créer plus de partenariats dans le milieu de l'enseignement afin de répondre aux besoins des élèves.
- Travailler en collaboration avec les partenaires en enseignement à la création d'occasions d'apprentissage pour les enseignants.
- Établir des pratiques de communication de manière à promouvoir et à faciliter l'échange pertinent d'information entre les partenaires.
- Promouvoir la compréhension des rôles et des responsabilités de tous les partenaires grâce à la communication et à des éclaircissements.

Principales mesures du rendement

- Perception et satisfaction du public, des élèves, des enseignants, de l'administration, des commissions scolaires et des autres partenaires concernant la relation de travail avec la Division des programmes en anglais.
- Nombre d'initiatives réalisées avec d'autres partenaires.

But – Améliorer les ressources à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.

Stratégies

- Établir un plan d'action et la justification du financement des ressources.
- Affecter le financement disponible pour les ressources en fonction d'un plan d'action.
- Améliorer l'accès aux ressources à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.
- Établir et communiquer les critères de sélection des ressources d'enseignement.

Principales mesures du rendement

- Portée et taux d'utilisation des ressources.
- Satisfaction des clients concernant les ressources.
- Nombre de ressources par élève ou étudiant (p. ex. : documents de bibliothèque, équipement technologique, inventaire technologique : équipement et logiciels)
- Rapport entre les ressources humaines et les élèves (p. ex. : conseillers en orientation, enseignants des programmes périscolaires, personnel de soutien, rapport enseignant-élèves, etc.)
- Nombre de demandes de ressources additionnelles.
- Crédits affectés à l'entretien, à l'enseignement mutuel, au mentorat et l'orientation par modèle, à la photocopie.

Programmes en français

Le mandat des Programmes en français est de créer, de mettre en oeuvre, d'évaluer et de soutenir des programmes d'études, des programmes et des services de qualité élevée répondant aux besoins des élèves. Pour que la division puisse s'acquitter de ce mandat, on a donné les buts particuliers suivants comme des priorités.

But – Améliorer le perfectionnement sur place et les autres services de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignants.

Stratégies

- Évaluer les besoins des enseignants en matière de perfectionnement professionnel et de perfectionnement sur place.
- Créer une base de données de perfectionnement professionnel comportant les cours et les séances de formation dispensés par le Ministère à l'intention de tous les enseignants.
- Créer et mettre en application une formule de rétroaction et d'évaluation visant le perfectionnement sur place.
- Passer en revue et évaluer les pratiques courantes, et explorer des modèles de rechange de perfectionnement professionnel (incluant le perfectionnement sur place).
- Créer le mécanisme permettant l'échange de renseignements, de connaissances et d'expériences nouvellement acquis.
- Créer une rubrique visant l'évaluation de la répartition du perfectionnement sur place.
- Modeler les stratégies en classe.

Principales mesures du rendement

-

Une méthode de collecte de données qualitatives sera adoptée en vue des mesures suivantes :

  - changements qui surviennent en classe;
  - moyens pour les enseignants de détecter eux-mêmes la croissance et le changement concernant les connaissances, les attitudes, les compétences;
  - efficacité des conférences et des ateliers.
- Une méthode de collecte de données quantitatives sera adoptée en vue des mesures énumérées ci-dessous. Il en découlera des registres exacts et à jour des occasions de perfectionnement professionnel fournis aux enseignants par le ministère de l'Éducation, ou par le Ministère, en collaboration avec d'autres partenaires en enseignement :
  - nombre de participants au perfectionnement professionnel;
  - nombre de jours consacrés au perfectionnement professionnel;
  - nombre de jours consacrés au perfectionnement sur place;
  - nombre d'occasions de perfectionnement professionnel offertes en collaboration avec des partenaires en enseignement;
  - nombre de réunions sur les programmes d'études auxquelles on aura participé au cours de la dernière année;
  - nombre de nouvelles initiatives en classe.

But 7 Accroître la satisfaction des employés.

Stratégies

- Utiliser le personnel de la division de manière à tirer le maximum des forces et des aptitudes de tous les employés.
- Se soutenir et s'encourager mutuellement le mieux possible par la communication personnelle, le mentorat, la promotion du travail d'équipe et l'enseignement mutuel.
- Passer régulièrement en revue la structure organisationnelle, les relations de travail et les modes de communication entre les divisions.
- Passer en revue les méthodes de communication (teneur, opportunité, diffusion) entre les divisions et le système scolaire.
- Mettre en oeuvre le processus de planification de l'amélioration du rendement des employés à des fins d'auto-évaluation, de planification et de croissance.
- Mettre des boîtes à suggestions à la disposition des employés.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage d'employés satisfaits.
- Pourcentage de plans d'amélioration du rendement des employés complétés.

But – Améliorer les programmes d'études et les programmes et services offerts aux élèves.

Stratégies

- Favoriser la compréhension des rôles et des responsabilités concernant les programmes et les services grâce à la communication et à des éclaircissements.
- Améliorer le soutien aux enseignants pendant l'étape de la mise en oeuvre des programmes d'études exigés par la province.
- Élaborer un plan visant à aider les enseignants pendant l'étape de maintien des programmes d'études exigés par la province.
- Donner des conseils visant l'amélioration des politiques et des directives en matière d'éducation de sorte que les programmes d'études, les programmes et les services puissent être appliqués de façon uniforme et efficace.
- Donner la direction en établissant des politiques et des méthodes claires et bien définies visant l'élaboration, la mise en oeuvre et le maintien des programmes et des services.
- Élaborer des programmes d'études de qualité dans chaque domaine que couvrent les programmes.
- Créer des modèles pour contrôler et évaluer les programmes d'études, les programmes et les services.
- Tenir un calendrier permettant de faire le suivi des revues et des mises à jour des programmes d'études.
- Offrir du leadership et des directives pour les initiatives et entreprises externes qui appuient les résultats attendus des programmes d'études.
- Favoriser un accès équitable à des programmes d'études, des programmes et des services de qualité.
- Évaluer périodiquement la nécessité de mettre à jour les programmes d'études.
- Améliorer l'efficience dans nos activités au quotidien.

Principales mesures du rendement

- Contrôler les réalisations des élèves grâce à un éventail d'outils et de méthodes d'évaluation.
- Satisfaction des enseignants concernant les programmes d'études, les programmes et les services.
- Satisfaction des élèves, des parents et des autres intéressés concernant les programmes d'études, les programmes et les services.

But – Améliorer les relations de travail avec tous les partenaires internes et externes.

Stratégies

- Renforcer nos relations avec les administrateurs dans les écoles afin de créer des occasions de les appuyer, à titre de leaders en matière d'enseignement.
- Créer et communiquer des directives concernant les initiatives de partenariats externes.
- Créer plus de partenariats dans le milieu de l'enseignement afin de répondre aux besoins des élèves.
- Travailler en collaboration avec les partenaires en enseignement à la création d'occasions d'apprentissage pour les enseignants.
- Établir des pratiques de communication de manière à promouvoir et à faciliter l'échange pertinent d'information entre les partenaires.
- Promouvoir la compréhension des rôles et des responsabilités de tous les partenaires grâce à la communication et à des éclaircissements.

Principales mesures du rendement

- Perception et satisfaction du public, des élèves, des enseignants, de l'administration, des commissions scolaires et des autres partenaires concernant la relation de travail avec la Division des programmes en français.
- Nombre d'initiatives réalisées avec d'autres partenaires.

But – Améliorer les ressources à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.

Stratégies

- Établir un plan d'action et la justification du financement des ressources.
- Affecter le financement disponible pour les ressources en fonction d'un plan d'action.
- Établir et communiquer les critères de sélection des ressources d'enseignement.
- Améliorer l'accès aux ressources, notamment techniques, à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.
- Pendant le perfectionnement sur place et dans les documents des programmes d'études, recourir davantage à des stratégies qui mettent en pratique un modèle intégré visant l'utilisation des ressources, notamment techniques.

Principales mesures du rendement

- Portée et taux d'utilisation des ressources.
- Satisfaction des clients concernant les ressources.
- Nombre de ressources par élève ou étudiant (p. ex. : documents de bibliothèque, équipement technologique, inventaire technologique : équipement et logiciels)
- Rapport entre les ressources humaines et les élèves (p. ex. : conseillers en orientation, enseignants des programmes périscolaires, personnel de soutien, rapport enseignant-élèves, etc.)
- Nombre de demandes de ressources additionnelles.
- Crédits affectés à l'entretien, à l'enseignement mutuel, au mentorat et l'orientation par modèle, à la photocopie.

Services aux élèves

But *– Améliorer le perfectionnement sur place et les autres services de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignants.*

Stratégies

1. Évaluer les besoins des enseignants en matière de perfectionnement professionnel et de perfectionnement sur place.
2. Créer une base de données de perfectionnement professionnel comportant les cours et les séances de formation dispensés par le Ministère à l'intention de tous les enseignants.
3. Créer et mettre en application une formule de rétroaction et d'évaluation visant le perfectionnement sur place.
4. Passer en revue et évaluer les pratiques courantes, et explorer des modèles de rechange de perfectionnement professionnel (incluant le perfectionnement sur place).
5. Créer un mécanisme permettant l'échange de renseignements, de connaissances et d'expériences nouvellement acquis.
6. Créer une rubrique visant l'évaluation de la répartition du perfectionnement sur place.

Principales mesures du rendement

- Une méthode de collecte de données qualitatives sera adoptée en vue des mesures suivantes :
  - changements qui surviennent en classe;
  - nombre de nouvelles initiatives en classe;
  - moyens pour les enseignants de détecter eux-mêmes la croissance et le changement concernant les connaissances, les attitudes, les compétences;
  - efficacité des conférences et des ateliers.
- Une méthode de collecte de données quantitatives sera adoptée en vue des mesures énumérées ci-dessous. Il en découlera des registres exacts et à jour des occasions de perfectionnement professionnel fournis aux enseignants par le ministère de l'Éducation, ou par le Ministère, en collaboration avec d'autres partenaires en enseignement :
  - nombre de participants au perfectionnement professionnel;
  - nombre de jours consacrés au perfectionnement professionnel;
  - nombre de jours consacrés au perfectionnement sur place;
  - nombre d'occasions de perfectionnement professionnel offertes en collaboration avec des partenaires en enseignement;
  - nombre de conférences éducatives auxquelles on aura participé;
  - nombre de cours suivis dans la dernière année;
  - nombre de réunions sur les programmes d'études auxquelles on aura participé au cours de la dernière année;
  - nombre d'ateliers et de conférences auxquels vous aurez participé à titre de leader;
  - l'éducation spécialisée et les sujets ayant comme thème la jeunesse font l'objet de jours consacrés au perfectionnement sur place.

But – Accroître la satisfaction des employés.

Stratégies

- Utiliser le personnel de la division de manière à tirer le maximum des forces et des aptitudes de tous les employés.
- Se soutenir et s'encourager mutuellement le mieux possible par la communication personnelle, le mentorat, la promotion du travail d'équipe et l'enseignement mutuel.
- Passer régulièrement en revue la structure organisationnelle, les relations de travail et les modes de communication entre les divisions.
- Passer en revue les méthodes de communication (teneur, opportunité, diffusion) entre les divisions et le système scolaire.
- Mettre en oeuvre le processus de planification de l'amélioration du rendement des employés à des fins d'auto-évaluation, de planification et de croissance.
- Mettre des boîtes à suggestions à la disposition des employés.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage d'employés satisfaits.
- Pourcentage de plans d'amélioration du rendement des employés complétés.

But – Améliorer l'accès aux programmes et aux services.

Stratégies

- Favoriser un accès équitable à des programmes et à des services de qualité.
- Réviser et évaluer le niveau actuel d'accessibilité aux programmes et services.
- Élaborer des modèles permettant de surveiller et d'évaluer l'accessibilité aux programmes et services.

Principales mesures du rendement

- Éducateurs satisfaits de l'accessibilité.
- Élèves, parents et autres intervenants satisfaits de l'accessibilité aux programmes et services.

But – Améliorer les pratiques en matière d'intégration.

Stratégies

- Planifier des moyens actifs de promouvoir et de soutenir l'intégration.
- Fournir l'équipement et la technologie nécessaire à l'appui de l'intégration dans les programmes.

Principales mesures du rendement

- Nombre d'occasions de perfectionnement sur place et de formation à l'appui de la promotion de l'intégration.
- Étendue de l'intégration en classe.
- Rapport entre le nombre d'élèves et l'équipement et la technologie, à des fins de pratiques d'intégration.

But – Améliorer les programmes et les services à l'intention des élèves.

Stratégies

- Favoriser la compréhension des rôles et des responsabilités concernant les programmes et les services grâce à la communication et à des éclaircissements.
- Améliorer le soutien aux enseignants pendant l'étape de la mise en oeuvre des programmes et des services.
- Donner des conseils visant l'amélioration des politiques et des directives en matière d'éducation de sorte que les programmes et les services puissent être appliqués de façon uniforme et efficace.
- Donner la direction en établissant des politiques et des méthodes claires et bien définies visant l'élaboration, la mise en oeuvre et le maintien des programmes et des services.
- Élaborer des manuels de qualité dans chaque domaine de responsabilité.
- Créer des modèles pour contrôler et évaluer les programmes et les services.
- Améliorer l'efficience dans nos activités au quotidien.

Principales mesures du rendement

- Contrôler les réalisations des élèves grâce à un éventail d'outils et de méthodes d'évaluation.
- Satisfaction des enseignants concernant les programmes et les services.
- Satisfaction des élèves, des parents et des autres intéressés concernant les programmes et les services.

But – Améliorer les relations de travail avec tous les partenaires internes et externes.

Stratégies

- Donner aux administrateurs dans les écoles des occasions de les appuyer, à titre de leaders en matière d'enseignement.
- Créer et communiquer des directives concernant les initiatives de partenariats externes.
- Créer plus de partenariats dans le milieu de l'enseignement afin de répondre aux besoins des élèves.
- Travailler en collaboration avec les partenaires en enseignement à la création d'occasions d'apprentissage pour les enseignants.
- Établir des pratiques de communication de manière à promouvoir et à faciliter l'échange pertinent d'information entre les partenaires.
- Promouvoir la compréhension des rôles et des responsabilités de tous les partenaires grâce à la communication et à des éclaircissements.

Principales mesures du rendement

- Perception et satisfaction du public, des élèves, des enseignants, de l'administration, des commissions scolaires et des autres partenaires concernant la relation de travail avec la Division des services aux élèves.
- Nombre d'initiatives réalisées avec d'autres partenaires.

But – Améliorer les ressources à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.

Stratégies

- Établir un plan d'action et la justification du financement des ressources.
- Affecter le financement disponible pour les ressources en fonction d'un plan d'action.
- Améliorer l'accès aux ressources à l'appui de l'apprentissage et de l'enseignement.
- Établir et communiquer les critères de sélection des ressources d'enseignement.

Principales mesures du rendement

- Portée et taux d'utilisation des ressources.
- Satisfaction des clients concernant les ressources.
- Nombre de ressources par élève ou étudiant (p. ex. : documents de bibliothèque, équipement technologique, inventaire technologique : équipement et logiciels)
- Rapport entre les ressources humaines et les élèves (p. ex. : conseillers scolaires, enseignants spécialisés, enseignants des programmes périscolaires, personnel de soutien, rapport enseignant-élèves, etc.)
- Nombre de demandes de ressources additionnelles.
- Crédits affectés à l'entretien, à l'enseignement mutuel, au mentorat et l'orientation par modèle, à la photocopie.

Sommaire des buts du Ministère et de l'Administration et services ministériels

Ministère	Administration et services ministériels	Planification ministérielle	Finances et commissions scolaires
But 1 Améliorer les résultats obtenus en ce qui a trait à l'apprentissage continu à l'Î.-P.-É.	• Accroître l'utilisation de la technologie.		
But 2 Accroître la satisfaction du public et de la clientèle concernant les programmes et services du Ministère.	• Améliorer la qualité des services aux clients internes et externes. • Améliorer l'accès aux services de technologie et la qualité de ces services. • Améliorer la qualité du processus d'élaboration de politiques du Ministère. • Améliorer la qualité du leadership, des conseils et de l'information fournis au Ministère en matière de planification stratégique.	• Améliorer le processus d'évaluation des programmes (et projets). • Améliorer la qualité du processus d'élaboration de politiques du Ministère. • Améliorer la qualité du leadership, des conseils et de l'information fournis au Ministère en matière de planification stratégique.	• Améliorer la qualité des services aux clients internes et externes.
But 3 Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés.
But 4 Améliorer la coopération avec les partenaires en enseignement, les ministères, les gouvernements et les établissements qui produisent un effet sur nos clients, ainsi que notre influence sur eux.	• Améliorer la détermination de projets et de partenariats novateurs, ainsi que la participation du Ministère à de telles initiatives.	• Rehausser la qualité des partenariats novateurs.	
But 5 Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.	• Améliorer le processus employé pour contrôler les résultats à l'échelle du Ministère.	• Améliorer la responsabilité entre les commissions scolaires et le Ministère. • Veiller à ce que le Ministère respecte ses objectifs budgétaires.

Sommaire des buts du Ministère et de l'Administration et services ministériels- suite

Ministère	Administration et services ministériels	Ressources humaines	Registraire	Systèmes et technologie
But 1 Améliorer les résultats obtenus en ce qui a trait à l'apprentissageapprentissage continu à l'Î.-P.-É.	• Accroître l'utilisation de la technologie.			• Atténuer les problèmes liés aux ordinateurs et aux logiciels.
But 2 Accroître la satisfaction du public et de la clientèle concernant les programmes et services du Ministère.	• Améliorer la qualité des services aux clients internes et externes. • Améliorer l'accès aux services de technologie et la qualité de ces services. • Améliorer la qualité du processus d'élaboration de politiques du Ministère. • Améliorer la qualité du leadership, des conseils et de l'information fournie au Ministère en matière de planification stratégique.	• Améliorer la qualité des services offerts aux clients internes et externes. • Élaborer un plan des ressources humaines pour le Ministère.	• Améliorer la qualité des services aux commissions scolaires. • Améliorer la qualité des services aux enseignants retraités. • Offrir aux élèves de l'Île de meilleures occasions d'apprendre l'autre langue officielle. • Hausser la qualité des services relatifs aux occasions extra-provinciales qui s'offrent aux enseignants de l'Île. • Maintenir la qualité de des brevets et des certificats décernés aux enseignants et aux autres membres du personnel.	• Hausser la qualité des conseils et de l'aide aux clients. • Améliorer l'accès au réseau local, au réseau longue portée et aux services Internet. • Hausser la qualité des données électroniques offertes aux clients. • Améliorer la sécurité (confidentialité, intégrité et accès) des données électroniques sur les clients.
But 3 Accroître la satisfaction des employés.	• Accroître la satisfaction des employés. • Améliorer la communication à l'intérieur de la division.	• Améliorer la communication à l'intérieur de la division. Accroître la satisfaction des employés.		• Accroître la satisfaction des employés.
But 4 Améliorer la coopération avec les partenaires en enseignement, les ministères, les gouvernements et les établissements qui produisent un effet sur nos clients, ainsi que notre influence sur eux.	• Améliorer la détermination de projets et de partenariats novateurs, ainsi que la participation du Ministère à de telles initiatives.			
Goal 5 Améliorer la responsabilité.	• Améliorer la responsabilité.			

Planification ministérielle

But – Améliorer la qualité du processus d'élaboration de politiques du Ministère.

Stratégies

- Créer et mettre en oeuvre un processus d'élaboration de politiques.
- Offrir de la formation au personnel au sujet du processus.
- Faire un inventaire des politiques actuelles.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des clients qui utilisent le processus.
- Fréquence d'utilisation du processus.

But – Améliorer la qualité du leadership, des conseils et de l'information fournis au Ministère en matière de planification stratégique.

Stratégies

- Faire en sorte que le personnel connaisse et comprenne mieux le processus et le cycle de planification.
- Intégrer le cycle de planification dans la culture du Ministère.
- Veiller à ce que la Division de la planification ministérielle soit bien au fait des initiatives prises dans l'ensemble du Ministère.
- Donner à tous les employés de Planification ministérielle de la formation aux pratiques exemplaires.
- Communiquer le rôle de Planification ministérielle au reste du Ministère.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction du personnel concernant le leadership, les conseils et l'information dont il bénéficie.
- Connaissance qu'a le personnel du processus de planification et du plan.
- Connaissance qu'a le personnel du rôle de Planification ministérielle.
- Degré de participation du personnel au processus de planification.
- Nombre de projets et d'initiatives que Planification ministérielle appuie à des fins de planification.

But – Rehausser la qualité des partenariats novateurs.

Stratégies

- Faire la promotion des bienfaits des partenariats dans tous les secteurs du Ministère.
- Informer le Ministère du rôle de Planification ministérielle concernant les partenariats et les projets.
- Veiller à ce que Planification ministérielle soit bien informée des initiatives qui ont cours dans le Ministère afin qu'elle puisse établir les partenariats possibles.

Principales mesures du rendement

- Nombre de partenariats et de projets soutenus.
- Nombre et variété des partenaires, dans le cadre des partenariats établis.
- Avantages qualitatifs pour les partenaires.
- Avantages quantitatifs pour les partenaires.
- Nombre de séances de formation dispensées sur l'établissement de partenariats.
- Nombre de consultations sur les partenariats.

But – Améliorer le processus employé pour contrôler les résultats à l'échelle du Ministère.

Stratégies

- Définir le rôle de Planification ministérielle concernant le contrôle des résultats à l'échelle du Ministère.
- Créer et mettre en oeuvre un cadre de contrôle.
- Dispenser de la formation : Planification ministérielle et personnel du Ministère.
- Aider les clients à faire du contrôle (p. ex. dans le choix des mesures et des pratiques exemplaires pertinentes).
- Créer un répertoire d'indicateurs de rendement et d'information en matière de contrôle.
- Établir la pratique d'intégrer les résultats du contrôle dans la planification des projets et des programmes.

Principales mesures du rendement

- Nombre de réunions et de consultations avec des clients en matière de contrôle.
- Satisfaction des clients concernant le processus de contrôle.
- Satisfaction des clients concernant l'information en matière de contrôle.

But – Améliorer le processus d'évaluation des programmes (et projets).

Stratégies

- Définir clairement le rôle de la division en matière d'évaluation des programmes à l'échelle du Ministère.
- Créer et étayer un cadre d'évaluation des programmes.
- Dispenser de la formation aux membres de Planification ministérielle, en tant que leaders, et aux autres employés qui interviennent dans l'évaluation des programmes.
- Créer un centre de ressources en matière d'évaluation des programmes (incluant, p. ex., des modèles d'évaluations, des pratiques exemplaires, des examens réalisés à ce jour, des outils d'évaluation, etc.).
- Faire la promotion des bienfaits de l'évaluation des programmes à l'échelle du Ministère.

Principales mesures du rendement

- Nombre d'initiatives de formation à l'évaluation des programmes pour des clients.
- Nombre de séances de formation à l'évaluation des programmes dispensées au personnel de la division.
- Satisfaction des clients concernant les séances de formation.
- Satisfaction des clients concernant l'information sur l'évaluation des programmes.
- Nombre de consultations de clients en matière d'évaluation des programmes.
- Satisfaction des clients concernant les consultations.

But – Accroître la satisfaction des employés

Stratégies

- Mettre en oeuvre un processus et un calendrier visant un plan d'amélioration du rendement au sein de la division.
- Prévoir des réunions du personnel opportunes et pertinentes.
- Promouvoir, encourager et maintenir la communication parmi les membres du personnel.
- Favoriser une atmosphère accueillante et propice à l'honnêteté, au respect et à l'innovation sur le plan de l'exécution et de la discussion du travail.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage d'employés satisfaits.
- Pourcentage de plans annuels d'amélioration du rendement.

Finances et commissions scolaires

But – Améliorer la qualité des services aux clients internes et externes.

Stratégies

- Faire une évaluation des besoins des clients.
- Passer en revue le processus de commande de livres et l'information pertinente sur l'inventaire à transmettre aux intéressés.
- Déterminer les aspects pour lesquels les clients ont besoin de formation ou d'un rappel sur le plan des pratiques administratives, des normes, des calendriers, etc., puis préparer et dispenser des séances de formation à l'intention des clients.
- Faire intervenir les divisions, et les aider à la préparation du budget fixe trimestriel et du budget annuel.
- Faciliter la négociation collective avec les enseignants et avec les membres non enseignants des commissions scolaires.
- Dresser une liste et un calendrier de diffusion des rapports financiers qui tient compte du cycle financier et des besoins des clients.
- Améliorer la qualité de la communication avec les commissions scolaires et les écoles.
- Créer un sondage sur la satisfaction des clients.
- Passer en revue les politiques et les directives afin de relever les pratiques non efficientes et les lacunes.

Principales mesures du rendement

- Sondages sur la satisfaction des clients, incluant les enseignants retraités.
- Niveaux de stocks des fournitures scolaires.

But – Accroître la satisfaction des employés.

Stratégies

- Mettre en oeuvre le processus d'amélioration du rendement pour chaque employé au cours des 18 prochains mois.
- Veiller à ce que la division soit représentée au sein des comités de santé et de sécurité au travail et à ce qu'elle participe à leurs activités.
- Améliorer la communication à l'intérieur de la division.
- Dispenser de la formation au personnel concernant l'utilisation efficace de GroupWise.
- Prévoir des réunions régulières des membres de la division.
- Établir les directives d'un protocole régissant les réunions : planification, ordre du jour, compte rendu, etc.
- Veiller à la diffusion opportune de l'information ministérielle à l'échelle de la division.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage d'employés satisfaits.
- Pourcentage de plans d'amélioration du rendement complétés.
- Nombre de réunions de division ou de section régulièrement planifiées.

But – Améliorer la responsabilité entre les commissions scolaires et le Ministère.

Stratégies

- Assister aux réunion officielles des commissions scolaires.
- Passer en revue et mettre à jour le programme de dotation et de financement des commissions scolaires.
- Passer en revue et réviser le processus de demande de crédits budgétaires et de production de rapports financiers réguliers des commissions scolaires.
- Définir, éclaircir, communiquer et mettre en application les rapports attendus.
- Passer en revue les politiques et les directives afin de relever les pratiques non efficientes et les lacunes.
- Réviser les politiques et les directives afin de se doter d'un cadre de responsabilité qui répond aux besoins du Ministère et des commissions scolaires.

Principales mesures du rendement

- Information dans le rapport annuel.
- Mesures du plan stratégique et documents sur le rendement.
- Satisfaction des employés concernant les politiques et les directives.
- Satisfaction des commissions scolaires concernant les politiques et les directives.

But – Veiller à ce que le Ministère respecte ses objectifs budgétaires.

Stratégies

- Rendre officiel le processus budgétaire au sein du Ministère
- Produire des rapports budgétaires réguliers pour les directeurs et gestionnaires.
- Donner de la formation et des conseils sur la gestion budgétaire aux directeurs et aux gestionnaires.
- Faire participer le directeur à la préparation du budget et des prévisions.

Principales mesures du rendement

- Le budget est conforme aux normes établies par le gouvernement et par le Ministère.

Ressources humaines

But – Améliorer la communication à l'intérieur de la division.

Stratégies

- Prévoir des réunions sectorielles régulières.
- Prévoir des réunions individuelles régulières avec les membres du personnel.

Principales mesures du rendement

- Nombre de réunions sectorielles.
- Nombre de réunions individuelles avec les membres du personnel.

But – Améliorer la qualité des services aux clients internes et externes.

Stratégies

- Offrir aux gestionnaires et superviseurs des séances de formation sur les processus des RH.
- Passer en revue les descriptions des postes de la section.
- Définir les paramètres relatifs à la continuité du service au standard téléphonique et préparer des directives concernant le personnel de relève.
- Établir un plan de relève pour le poste d'agent du personnel.
- Préparer une trousse d'orientation pour les nouveaux employés.
- Améliorer l'information disponible concernant les effectifs.

Principales mesures du rendement

- Nombre de séances de formation dispensées à des gestionnaires et superviseurs.
- Nombre de gestionnaires et superviseurs ayant participé à des séances de formation.
- Plan de relève créé pour l'agent du personnel et le ou la réceptionniste.
- Séances de formation dispensées pour la relève de l'agent du personnel.
- Pourcentage de descriptions de postes revues et mises à jour.
- Trousse d'orientation préparée.
- Nombre de nouveaux employés ayant reçu la trousse d'orientation.
- Information complète sur les effectifs.
- Processus créés pour retracer l'information sur les effectifs.

But – Accroître la satisfaction des employés.

Stratégies

- Offrir de la formation aux directeurs, gestionnaires, superviseurs et employés concernant le processus d'évaluation du rendement.
- Préciser les attentes et les méthodes pour les fins du processus d'évaluation du rendement.
- Aider à la création d'un site Web interne du Ministère.
- Aider à la création d'un bulletin du Ministère.
- Hausser la participation des employés au sondage sur la satisfaction des employés.
- Aider aux initiatives de perfectionnement professionnel et de formation au sein du Ministère.

Principales mesures du rendement

- Nombre de séances de formation sur l'amélioration du rendement.
- Nombre d'employés ayant reçu de la formation en matière d'amélioration du rendement.
- Nombre de réponses au sondage d'opinion des employés.
- Lancement du bulletin.
- Lancement du site Web interne du Ministère.
- Rétroaction sur le bulletin et sur le site Web interne du Ministère.
- Nombre d'initiatives de formation mises en oeuvre au sein du Ministère.

But – Élaborer un plan des ressources humaines pour le Ministère.

Stratégies

- Créer un comité constitué de représentants de toutes les divisions et chargé de se pencher sur les questions et préoccupations découlant du sondage sur la satisfaction des employés.
- Rencontrer tous les gestionnaires, superviseurs et directeurs de toutes les divisions au sujet du sondage sur la satisfaction des employés.
- Produire l'ébauche d'un plan pour l'approbation de la haute direction.

Principales mesures du rendement

- Comité créé.
- Nombre de réunions avec les divisions.
- Ébauche d'un plan préparé pour la fin de 1999.

Registraire

But – Améliorer la qualité des services aux commissions scolaires en matière de vérification de l'enseignement.

Stratégies

- Passer en revue le processus de diffusion et de mise à jour de l'information.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des clients concernant les services offerts.

But – Offrir aux élèves de l'Île de meilleures occasions d'apprendre l'autre langue officielle.

Stratégies

- Faire la promotion des occasions qui s'offrent aux élèves.
- Améliorer l'accès à l'information sur les occasions qui s'offrent.

Principales mesures du rendement

- Nombre d'occasions publicisées auprès des élèves.
- Nombre de récipiendaires de bourses.

But – Hausser la qualité des services relatifs aux occasions extra-provinciales qui s'offrent aux enseignants de l'Île.

Stratégies

- Améliorer, au ministère de l'Éducation, l'accès à l'information sur les occasions extra-provinciales d'enseignement.
- Mieux faire connaître les occasions extra-provinciales aux enseignants.
- Faire la promotion des occasions pour les enseignants.

Principales mesures du rendement

- Nombre de demandes provenant d'autres territoires.
- Nombre d'enseignants de l'Île qui se sont inscrits à un programme d'échange.
- Satisfaction des clients concernant les services liés aux occasions extra-provinciales d'enseignement.

But – Maintenir la qualité des brevets et certificats décernés aux enseignants et aux autres membres du personnel

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des clients concernant les services.

Systèmes et technologie

But – Améliorer l'accès au réseau local (LAN), au réseau longue portée (WAN) et aux services Internet.

Stratégies

- Mettre en oeuvre l'accord sur les niveaux de service du CTI concernant la gestion du réseau.
- Établir et mettre en oeuvre des normes relatives au câblage et à la configuration du réseau.
- Dispenser de la formation au personnel de Systèmes et technologie.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage du temps pendant lequel les différents types de serveurs fonctionnent.
- Rapports de contrôle du CTI sur la performance du LAN et du WAN.

But – Atténuer les problèmes liés aux ordinateurs et aux logiciels.

Stratégies

- Établir et mettre en application des normes minimales pour ce qui est de configuration d'ordinateurs et de périphériques.
- Mettre en oeuvre des politiques visant le remplacement et le retrait de l'équipement vieillissant.
- Encourager l'installation stratégique d'ordinateurs et d'imprimantes dans le cadre du Programme des ordinateurs pour les écoles du gouvernement fédéral.
- Rehausser l'entretien préventif.
- Renseigner l'utilisateur final.
- Dispenser de la formation au personnel de Systèmes et technologie.

Principales mesures du rendement

- Nombre d'appels signalant des problèmes au service de dépannage du Ministère.
- Délai moyen de réponse pour la résolution des problèmes.
- Répartition proportionnelle des ordinateurs conformément aux normes minimales.

But – Hausser la qualité des données électroniques offertes aux clients.

Stratégies

- Déterminer les ressources humaines requises pour l'élaboration et la mise en oeuvre des applications.
- Établir et mettre en application des normes relatives à la construction de bases de données et au logiciel à employer.
- Renseigner les clients au sujet des possibilités de recueillir et d'utiliser des données électroniques.
- Dispenser de la formation au personnel de Systèmes et technologie.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des clients concernant l'accès à des données électroniques.

But – Améliorer la sécurité (confidentialité, intégrité et accès) des données électroniques sur les clients.

Stratégies

- Mettre en oeuvre des normes de sécurité de l'information et veiller à leur respect.
- Participer à la mise en oeuvre du programme de sécurité des TI du gouvernement.

Principales mesures du rendement

- Nombre d'éléments du programme de sécurité des TI du gouvernement que le Ministère a mis en oeuvre.

But – Hausser la qualité des conseils et de l'aide aux clients.

Stratégies

- Groupes de discussion sur les problèmes liés à la technologie.
- Sondage sur la satisfaction des clients.
- Formation du personnel de Systèmes et technologie.

Principales mesures du rendement

- Satisfaction des clients.

But – Accroître la satisfaction des employés.

Stratégies

- Offrir des occasions de formation et d'apprentissage.
- Mettre en oeuvre des plans d'amélioration du rendement des employés qui comprennent des éléments liés à la formation et au perfectionnement professionnel.
- Autres stratégies à élaborer sur la base des résultats du sondage sur la satisfaction des employés.

Principales mesures du rendement

- Pourcentage d'employés satisfaits.